



PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA KEUANGAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH DIKOTA DUMAI

Witari Kartika Putri

Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai

witarikartika@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi sumber daya insani dan pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Jika sumber daya insani tinggi, maka memberikan kontribusi yang tinggi terhadap Kualitas Kinerja Keuangan; 2) Jika pengalaman kerja tinggi, maka memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kualitas kinerja keuangan; 3) Jika sumber daya insani dan pengalaman kerja tinggi, maka memberikan kontribusi yang tinggi secara bersama-sama terhadap kualitas kinerja keuangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai dengan jumlah 57 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel sehingga jumlah sampel adalah 57 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada 57 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, dengan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya insani, pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas kinerja keuangan. Secara parsial, sumber daya insani memberikan kontribusi yang negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas kinerja keuangan. Sedangkan pengalaman kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja keuangan.

Kata Kunci: Sumber Daya Insani, Pengalaman Kerja, dan Kualitas Kinerja Keuangan.



ABSTRACT

This study aims to reveal the contribution of human resources and work experience to the quality of financial performance at the Regional Financial and Asset Management Agency in Dumai City. The hypothesis proposed in this study are: 1) If human resources are high, then it will give a high contribution to the Quality of Financial Performance; 2) If the work experience is high, it will give a high contribution to the quality of financial performance; 3) If the human resources and work experience are high, it will contribute to the quality of financial performance together. The method used in this research is quantitative method. The population in this study were all Civil Servants (PNS) in the Regional Financial and Asset Management Agency in Dumai City with a total of 57 Civil Servants (PNS). Sampling is done by providing equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as sample members so that the sample size is 57 Civil Servants (PNS). The data used in this study are primary data obtained through distributing questionnaires to 57 Civil Servants (PNS). Data were analyzed using multiple regression analysis, with the help of SPSS 16.0 for Windows software. The results showed that human resources and work experience together contributed significantly to the quality of financial performance. Partially, human resources have a negative and insignificant contribution to the quality of financial performance. Meanwhile, work experience provides a positive and significant contribution to the quality of financial performance.

Keywords: Human Resources, Work Experience, and Quality of Financial Performance.



Pendahuluan

Pengelolaan keuangan daerah tidak hanya memerlukan sumber daya manusia yang handal tetapi juga perlu adanya dukungan dari kemampuan keuangan yang memadai. Kemampuan pemerintah daerah dalam menggali kemampuan keuangan daerah dapat dilihat dari kinerja keuangan daerah yang diukur menggunakan analisis rasio keuangan daerah.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Kedua, untuk mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selama ini disusun berdasarkan asas perimbangan *incremental budget* dimana masing-masing komponen pendapatan dan belanja besarnya dihitung dengan meningkatkan sejumlah prosesntase tertentu dan mengabaikan rasio keuangan dalam APBD.¹

Menurut Ahda Bina Kompetensi Sumber Daya Insani dalam Islam harus berlandaskan pada sifat Nabi Muhammad SAW yaitu *Shiddiq* (Jujur dan Benar), *Amanah* (Dapat dipercaya), *Fathonah* (Cerdas), *Tabligh* (Menyampaikan).²

Menurut Bill Foster Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu Lama kerja atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan Penguasaan terjadap pekerjaan dan peralatan.³

Pada penelitian ini adalah pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai ada yang belum memiliki latar belakang pendidikan terakhir seperti di bidang keilmuan akuntansi, ekonomi dan lainnya serta kurangnya mengikuti pelatihan-pelatihan tentang keuangan ataupun yang lainnya sehingga sangat berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya insani dan pengalaman kerja serta kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah tersebut dan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai terjadi pergantian pegawai sehingga sangat berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya insani dan pengalaman kerja serta kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Sella Yunita juga menyebutkan bahwa sumber daya insani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya insani yang berkompeten pada

¹ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2009) h. 55

² Bina Ahda, *Dahsyatnya 4 Sifat Nabi* (Surakarta: Sajada, 2013) h. 78

³ Foster, Bill, *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM, 2001) h. 43



bidang pengelolaan keuangan maka kualitas laporan keuangan pemerintah akan semakin baik.⁴

Dalam penelitian yang dilakukan Ovita Charlina, Husaini Abdullah menyebutkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kualitas laporan keuangan.⁵

Ini sangat penting untuk diteliti karena keuangan merupakan bagian yang terpenting dalam pemerintahan. Jadi kalau sumber daya manusianya tidak mampu untuk mengelola keuangan pemerintahan dengan baik maka bagaimana pendapatan daerah akan meningkat. Karena ini merupakan ujung tombak dan struktur yang terpenting dalam pemerintahan daerah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Insani Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Dumai”. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besar pengaruh kompetensi sumber daya insani terhadap kualitas keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai.
- c. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besar pengaruh kompetensi sumber daya insani, pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap kualitas kinerja keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai.
- d.

Kompetensi Sumber Daya Insani

Kompetensi sebagai kemampuan untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Hutapea dan Thoha, ada beberapa definisi kompetensi yaitu:⁶

⁴ Sella Yunita, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, (2019) h. 122

⁵ Ovita Charlina, Husaini Abdullah, *Pengaruh Implementasi Pengelolaan Keuangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Komisi Pemilihan Umum*, Vol. 3, No. 3, 2013, h. 93

⁶ Parulian Hutapea, Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis* (Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008) h. 4



- 1) Boyatzis
Kompetensi didefinisikan sebagai “kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu melakukan apa yang diperlukan untuk bekerja dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan”.
- 2) Woodruffle
Membedakan antara pengertian *Competence* dan *Competency* yang mana *Competence* diartikan sebagai konsep yang terkait dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “area kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul”, sedangkan *Competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “aspek perilaku yang mendukung pencapaian prestasi unggul (*Competent*)”.

Penentuan tingkat kompetensi diperlukan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk katagori baik atau rata-rata. Penentuan ambang batas kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, seleksi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kompetensi menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting. Suatu pekerjaan harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Isra : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ
إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ
أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”. (Q.S Al-Isra : 36).

Dalam bentuk perealisasi manajemen profesional, sebagaimana dijelaskan oleh Abdel Wadoed, dkk dalam tulisannya tentang manajemen sumber daya insani harus melakukan tugas-tugas sebagai berikut :⁷

- 1) *Work Analysis*, yaitu sebuah analisis pekerjaan atau *job description* yang bertujuan untuk mengetahui tugas-tugas yang akan kerjakan dan siapa yang akan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

⁷ Abdel Wadoud, Muoustafa, Moursi El-Seoudi, *Human Resources in The Islamic Banks*, Medwell Journals, Vol. 6, No. 2, 2012, h. 48.



- 2) *Planning manpower*, yaitu sebuah perencanaan untuk mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan apakah dengan adanya penambahan jumlah karyawan memberih pengeruh yang baik bagi perusahaan.
- 3) *Choice and appointment*, merupakan sebuah tugas manajemen sumber daya insani untuk mencari karyawan, memilih yang terbaik, dan memenuhi kualifikasi mulai dari seleksi tahapan awal hingga akhir. Hal ini bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan atas dasar bidang ilmu yang dikuasainya.
- 4) *Designing wages hierarchy*, tahapan ini berfokus pada beberapa jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam suatu divisi atau bagian dan menentukan berapa besar jumlah gajinya dan membandingkannya dengan bagian divisi lain. Tugas ini berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.
- 5) *Designing the system of incentives*, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu ataupun kelompok yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
- 6) *Designing system of features and services of the employee*, yaitu perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawannya seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas.
- 7) *Assesing performance*, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawannya dengan berbagai cara untuk mengetahui kinerja karyawannya dan biasanya dilakukan oleh atasan mereka.
- 8) *Training*, bertujuan untuk meingkatkan efisiensi, kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan individu yang ahli pada bidangnya masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikat keahlian khusus. Perusahaan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan metode apa yang tepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
- 9) *Planning the career track*, tugas ini berkaitan dengan jenjang karir karyawan, khususnya yang berkaitan dengan pangkat atau jabatan sesuai dengan kemampuan dan memenuhi persyaratan. Tugas ini harus mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dari setiap karyawan.

Kompetensi Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Islam

Kompetensi sumber daya insani dalam Islam harus berlandaskan pada sifat Nabi Muhammad SAW :⁸

- 1) *Shiddiq* yaitu benar/jujur, hendaknya dijadikan visi hidup seseorang muslim. Hal ini berimplikasi pada efektivitas (mencapai tujuan yang tepat dan benar) dan efisien (melakukan kegiatan dengan benar teknik dan metode yang tidak menyebabkan keborosan/mubadzir). Shidiq (jujur) dapat diartikan adanya kesesuaian/keselarasan antara apa yang disampaikan/diucapkan dengan apa yang dilakukan/kenyataan yang ada. Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada.⁹

⁸ Bina Ahda, *Dahsyatnya 4 Sifat Nabi* (Surakarta:Sajada, 2013) h. 78

⁹ Srijanti, Purwanto s.k, Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: graha ilmu, 2007) h. 89



Salah satu sifat dan sikap yang termasuk fadlilah ialah ash-Shidiq yang berarti benar dan jujur. Yang dimaksud disini ialah berlaku benar dan jujur baik dalam perkataan maupun dalam perbuatan. Sikap benar ini adalah salah satu fadlilah yang menentukan status dan kemajuan perseorangan dan masyarakat. Menegakan prinsip kebenaran adalah salah satu sendi kemaslahatan dalam hubungan antara manusia dengan manusia dan antara satu golongan dengan golongan lainnya.¹⁰

- 2) *Amanah* dalam arti luas adalah melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap atasannya, yang berarti dapat dipercaya harus menjadi misi hidup seseorang muslim : bertanggung jawab, dapat dipercaya dan kredibilitas. Al-Amanah menurut arti bahasa ialah: kesetiaan, ketulusan hati, kepercayaan (*tsiqah*) atau kejujuran. Yang dimaksud dengan amanah disini ialah suatu sifat dan sikap pribadi yang setia, tulus hati dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan kepadanya, berupa harta benda, rahasia maupun tugas kewajiban.¹¹ Amanah (dapat dipercaya), amanah perdefinisi adalah titipan berharga yang dipercayakan Allah kepada kita atau aset penting yang dipasrahkan kepada kita. Konsekuensi sebagai penerima amanah tersebut, kita terikat secara moral untuk melaksanakan amanah itu dengan baik dan benar.¹² Sikap jujur akan terlihat dalam kemampuan dalam menjalankan amanah-amanah yang diberikan. Orang yang jujur sudah pasti amanah dalam setiap kepercayaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, prinsip amanah hanya dapat dijalankan selain dengan profesionalisme. Disinilah letaknya dimana kenapa almanah menjadi salah satu prinsip dalam muamalah, profesionalisme, dan termasuk penempatan seseorang sesuai keahlian dan kemampuannya merupakan bagian dari prinsip almanah dalam muamalah yang islami.¹³ Prinsip amanah dalam organisasi perusahaan dapat terwujud dalam nilai-nilai akuntabilitas (pertanggung jawaban) melalui penyajian laporan keuangan tiap periode.
- 3) *Fathonah* yaitu cerdas, cerdik dan bijaksana, jadi hendaknya menjadi strategi hidup seorang muslim. Fatanah dapat diartikan intelektual, kecerdikan, atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fatanah artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi hal dan tugas yang menjadi kewajibannya. Sifat fatanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Karena, untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh-Nya. Potensi paling berharga dan termahal yang diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas). Sifat fatanah ini juga akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya.
- 4) *Tabligh* yaitu menyampaikan. Sifat ini harus menjadi strategi hidup seseorang muslim (seseorang muslim harus komunikatif dan terbuka). Sifat-sifat Nabi Muhammad SAW ini hendaknya dijadikan tauladan, bahwa segala sesuatu yang datang dari Allah dan

¹⁰ H. Hamzah Ya'qub, *Etika Islam Pengantar Akhlaqulkarimah (Suatu Pengantar)*, (Bandung: Diponegoro, 1985) h. 102

¹¹ *Ibid*, h.98

¹² Srijanti, Purwanto s.k, Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: graha ilmu, 2007) h. 103

¹³ Muhammad Syakir Sula. *Asuransi Syariah (Life And General)*, (Jakarta: Gema Insani. 2004) h. 738



Rasul Nya pasti benar. Sifat tabligh artinya kominikatif, argumentatif, *bli-hikmah*, dalam penyampaian dan bener (berbobot) dalam setiap ucapannya.

Relevansi nilai-nilai shidiq, amanah, fathonah dan tabligh guna mendukung pengembangan sumber daya insani di bidang Pengelolaan keuangan, menjadi sangat penting apabila kita melihat masalah yang muncul di bidang pengelolaan keuangan disektor publik maupun swasta. Dengan demikian, baik konsepsi manajemen modern maupun nilai-nilai yang terkandung dalam konsepsi manajemen Islami memiliki banyak kesamaan yaitu hendaknya setiap pekerjaan dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, setiap orang harus memiliki pengetahuan, profesional, dan beretika baik. Sedangkan yang membedakan Sumber Daya Insani dan Sumber Daya Manusia yaitu Sumber Daya Insani yang beriman dan bertaqwa kepada Allah dengan benar dan sungguh-sungguh melalui hati yang tunduk, patuh dan taat menjalankan agamanya dengan amal ibadah kepada Tuhannya, baik amal ibadah yang bersifat duniawi seperti bekerja keras untuk memenuhi hidupnya, membangun bangsa dan negaranya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.¹⁴

Sedangkan menurut Hasibuan pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang terlama dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi.¹⁵

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Hal ini berarti pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama kerja atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan, dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

¹⁴ Manulang, *Manajemen Personalia* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1984) h. 15

¹⁵ Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara Jakarta, 2002) h. 57



Pengetahuan menunjuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknis peralatan dan teknik pekerjaan.¹⁶

Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah adalah kemampuan suatu daerah untuk menggali dan mengelola sumber-sumber keuangan asli daerah dalam memenuhi kebutuhannya guna mendukung berjalannya sistem pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan daerahnya dengan tidak tergantung sepenuhnya kepada pemerintah pusat dan mempunyai keleluasaan di dalam menggunakan dana-dana untuk kepentingan masyarakat daerah dalam batas-batas yang ditentukan peraturan perundang-undangan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah adalah tingkat capaian dari suatu hasil kerja di bidang keuangan daerah yang meliputi anggaran dan realisasi anggaran dengan menggunakan indikator keuangan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang undangan selama periode anggaran. Menurut Halim analisis kinerja keuangan adalah usaha mengidentifikasi ciri-ciri keuangan berdasarkan laporan keuangan yang tersedia.¹⁷

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hipotesis “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya insani dan pengalaman terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah”.

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapat suatu hipotesis antara lain:

Hipotesa 1

(Ha) : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya insani terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah.

(Ho) : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya

¹⁶ Foster, Bill, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta:PPM, 2001) h. 43

¹⁷ Halim A, Kusufi M S, *Akuntansi Keuangan Daerah* (Jakarta:Salemba Empat, 2012) h. 55



insani terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah.

Hipotesa 2

(Ha) : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah.

(Ho) : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah.

Hipotesa 3

(Ha) : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya insani dan pengalaman secara serentak terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah.

(Ho) : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya insani dan pengalaman secara serentak terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah.

Lokasi penelitian ini adalah di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Dumai yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai, Kelurahan Bagan Besar, Kecamatan Bukit Kapur, Kota Dumai, Provinsi Riau. Dengan waktu penelitian selama 3 bulan terhitung mulai tanggal 22 Februari s/d 22 Mei 2021. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Dumai. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Sumber Daya Insani dan Pengalaman Terhadap Kualitas Kinerja Keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Kota Dumai. Untuk mendapatkan keseimbangan dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 57 orang maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah semua jumlah populasi yang di dapat yaitu sebesar 57 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Dumai.

Pembahasan

Hasil penelitian pengaruh sumber daya insani terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah, dari hasil penelitian diperoleh koefisien transformasi regresi untuk variabel sumber daya insani sebesar -0,113 yang berarti berpengaruh secara negative terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah, nilai signifikansi yang dimiliki sebesar 0,574 dimana nilai ini signifikan lebih besar dari 0,05. Karena tingkat signifikansinya lebih dari



0,05%, maka dalam hal ini pengaruh sumber daya insani terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah tidak signifikan.

Sedangkan hasil penelitian pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah, dari hasil penelitian diperoleh koefisien transformasi regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,647 yang berarti pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah, nilai signifikansi yang dimiliki sebesar 0,026 dimana nilai ini signifikan lebih kecil dari 0,05. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05%, maka dalam hal ini pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerah signifikan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan bukti mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kota Dumai.

Berdasarkan pengolahan dan hasil analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber Daya Insani di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kota Dumai termasuk kategori memuaskan dengan nilai rata-rata sebesar 64,78.
2. Pengalaman Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kota Dumai termasuk kategori tidak berpengalaman dengan nilai rata-rata sebesar 35,90.
3. Kualitas Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kota Dumai termasuk kategori berkualitas dengan nilai rata-rata sebesar 49,10.
4. Sumber Daya Insani berpengaruh secara negative dan tidak signifikan terhadap Kualitas Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kota Dumai.
5. Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kota Dumai.
6. Sumber daya insani, pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kota Dumai.

Saran

Untuk mencapai visi dan misi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Dumai terhadap kualitas kinerja keuangan pemerintah daerahnya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Dari hasil yang saya temukan, ada hal yang harus dipertahankan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Dumai menyampaikan dan mengeluarkan kata-kata dengan sopan dan sesuai fakta, mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, dapat



- menguasai peralatan kerja yang telah disediakan dan Pemerintah Daerah Kota Dumai mampu mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) antara perencanaan sesuai dengan pelaksanaannya.
2. Namun dari hasil yang saya temukan, ada juga hal yang harus ditingkatkan lagi yaitu Tingkat penggalan dan potensi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Dumai dalam membiayai sendiri kegiatan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Marwan, *Pengelolaan Karyawan*, Yogyakarta:BPFE, 1986.
- Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi* (Medan: Citapustaka Media Printis, 2014)
- Bastian, I, *Akuntansi sektor publik di Indonesia*. Yogyakarta : BPFE, 2006.
- Bina, Ahda, *Dahsyatnya 4 Sifat Nabi*. Surakarta: Sajada, 2013.
- Dasril Munir, Djuanda, Tangkilisan, *Kebijakan dan Manajemen Keuangan Daerah*, Yogyakarta:YPAPA, 2004.
- H. Hamzah Ya'qub, *Etika Islam Pengantar Akhlaqulkarimah (Suatu Pengantar)*, Bandung: Diponegoro, 1985.
- Halim, A dan Kusufi, M.S, *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta : Salemba Empat, 2012.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.
- Hendriyadi, S, *Perbandingan Indikator Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah Antara Tahun 2008-2009*. (Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang), 2011.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Ibrahim, Ahmad Abbu Sinn, *Manajemen syari'ah : sebuah kajian historis*



dan kontemporer. Jakarta : Raja grafindo persada, 2012.

Ima Amaliah, Aan Julia, dan Westi Riani, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap*

Kinerja Kerja, Jurnal Mimbar, Vol. 29, No. 3, 2013.

Ismanto, Nano, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap*

Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speker Aktif Arafah Elektronik Didesa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, skripsi diakses tanggal 4 januari 2021, 2005.

Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet. VII, Jakarta: Bumi

Aksara, 2004.

Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: Andi Offset, 2009.

Muhammad Syakir Sula. *Asuransi Syariah (Life And General)*, Jakarta: Gema Insani. 2004.

Nasution, Harun, *Islam Rasional: Gagasan dan Pemikiran*. Bandung:

Mizan, 1995.

Nugroho, Fajar, Skripsi: *Pengaruh Belanja Modal Terhadap Pertumbuhan*

Kinerja Keuangan Daerah Dengan Pendapatan Asli Daerah Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Diprovinsi Jawa Tengah, Semarang: Universitas Diponegoro, 2012.

Ovita Charlina, Husaini Abdullah, *Pengaruh Implementasi Pengelolaan Keuangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Komisi Pemilihan Umum*, Vol. 3, No. 3, 2013, h. 93.

Purnamasari, Mega, *Penerapan Sidiq, Amanah, Tabligh, Dan Fatonah Terhadap Pegawai Asuransi Jiwa Pada PT. Prudential Life Assurance Pru-Syariah Cabang Kota Metro, Studi Kasus Diprovinsi Lampung*, Metro: IAIN Jurai Siwo Metro, 2018.

Rafida, *Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Keuangan di Lembaga*

Keuangan Mikro Syariah Kota Jambi, Jurnal Nalar Fiqh, Vol. 9, No. 1, 2014.

Sa'diyah, Chalimatu dan hermin Endratno, *Pengaruh pengalaman kerja,*

motivasi intrinsic dan kepuasan kerja depo pelita pt pelita satria perkasa sukaraja, jurnal bisnis dan menejemen, vol. 1, no. 1, 2013.

Sella Yunita, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, 2019, h. 122.



JURNAL AL-HISBAH

Fakultas Ekonomi Islam IAITF Dumai

Jl. Utama Karya II No.3 Bukit Batrem, Dumai Timur, Kota Dumai, Riau
Kode Pos: 28826 E-Mail: ejournaliaitf@gmail.com

Srijanti, Purwanto s.k, Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, Yogyakarta: graha ilmu, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*

dan R&D. Bandung:Alfabeta, 2010.

Umar, Husein, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2003.

Veithzal, Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.

Wadoud Abdel, Muoustafa, Moursi El-Seoudi, *Human Resources in The*

Islamic Banks, Medwell Journals, Vol. 6. No.2, 2012.