



PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH DI KABUPATEN BOYOLALI

(Studi Kasus pada SKPD di Kabupaten Boyolali)

Nur Azizah Wulandari, Haryanto¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl.Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +6282135240978

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work competence, job satisfaction, and work motivation of Civil Servants (ASN) on the performance of regional financial management in Boyolali Regency. The research was conducted at Regional Government Work Units (SKPD) within the Boyolali Regency Government. The sampling technique used was stratified random sampling, in which the population of ASN was divided into several strata based on SKPD, and respondents were randomly selected from each stratum. The total number of respondents in this study was 50 civil servants who are directly involved in regional financial management activities. The data used were primary data obtained through the distribution of questionnaires.

The data analysis method employed multiple linear regression analysis using SPSS version 29. Prior to hypothesis testing, the data were tested using validity and reliability tests, as well as classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests to ensure the feasibility of the regression model. The results of the study indicate that work competence and work motivation have a positive and significant effect on the performance of regional financial management, while job satisfaction does not have a significant effect. These findings suggest that improving competence and strengthening the work motivation of civil servants are important factors in enhancing the quality of regional financial management.

Keywords: work competence, job satisfaction, work motivation, and regional financial management performance

PENDAHULUAN

Kinerja pengelolaan keuangan daerah merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas tata kelola pemerintahan dan akuntabilitas publik. Pemerintah daerah dituntut mampu mengelola keuangan secara efisien, transparan, dan akuntabel sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam praktiknya, keberhasilan pengelolaan keuangan daerah tidak hanya ditentukan oleh regulasi dan sistem administrasi, tetapi juga oleh kapasitas sumber daya manusia, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik dan pengelola anggaran pemerintah.

Kabupaten Boyolali dipilih sebagai lokasi penelitian karena menunjukkan capaian tata kelola keuangan yang relatif baik. Pemerintah Kabupaten Boyolali secara konsisten memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) dalam beberapa tahun terakhir, yang menunjukkan bahwa penyajian laporan keuangan telah sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan dan mencerminkan tingkat akuntabilitas fiskal yang baik (BPK RI, 2023). Selain itu, pemerintah daerah tersebut juga dikenal aktif dalam mengembangkan inovasi pelayanan publik dan program pembangunan daerah yang memperoleh berbagai penghargaan di tingkat provinsi maupun nasional (KemenPANRB, 2022).

Meskipun demikian, capaian administratif seperti opini audit yang baik tidak selalu mencerminkan efektivitas implementasi program dan pengelolaan anggaran pada tingkat operasional. Dalam literatur akuntansi sektor publik dijelaskan bahwa opini audit lebih menilai

¹ Corresponding author



kewajaran penyajian laporan keuangan, sehingga belum tentu menggambarkan kinerja pelaksanaan program pemerintah secara keseluruhan (Mardiasmo, 2021). Data realisasi anggaran Kabupaten Boyolali menunjukkan bahwa meskipun realisasi pendapatan daerah mencapai lebih dari target, tingkat realisasi belanja belum sepenuhnya optimal, sehingga mengindikasikan adanya potensi kesenjangan antara kualitas pelaporan keuangan dan efektivitas implementasi anggaran di tingkat organisasi perangkat daerah (SKPD).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi variasi kinerja pengelolaan keuangan daerah adalah kualitas sumber daya manusia aparatur. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja merupakan variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Sementara itu, kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi individu terhadap kondisi pekerjaannya, sedangkan motivasi kerja menggambarkan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk mencapai kinerja yang optimal (Robbins & Judge, 2019).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi menemukan bahwa motivasi, kompetensi, dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN (Kuswantoro et al., 2024; Prabawati et al., 2022). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel dalam organisasi publik tidak selalu linear dan dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual organisasi (Apriyanto et al., 2025). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut, khususnya dalam konteks pengelolaan keuangan daerah.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada satu instansi atau unit kerja tertentu dengan jumlah sampel yang relatif terbatas, sehingga generalisasi hasil penelitian antar daerah masih belum optimal. Hingga saat ini, kajian empiris yang secara khusus mengaitkan faktor-faktor sumber daya manusia dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah Kabupaten Boyolali masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Boyolali.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sektor publik, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bagian ini menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian.

Teori Keagenan

Penelitian ini menggunakan kerangka Teori Agensi yang dikemukakan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling pada tahun 1976. Teori ini menjelaskan hubungan kontraktual antara pihak pemberi mandat (principal) dan pihak penerima mandat (agent), di mana principal mendelegasikan kewenangan kepada agent untuk mengelola sumber daya serta mengambil keputusan atas nama principal. Dalam konteks sektor publik, masyarakat dan lembaga legislatif daerah berperan sebagai principal, sedangkan aparatur pemerintah daerah bertindak sebagai agent yang bertanggung jawab mengelola keuangan daerah. Teori agensi berangkat dari asumsi bahwa setiap individu cenderung bertindak rasional dan memiliki orientasi kepentingan pribadi. Kondisi tersebut dapat memunculkan konflik kepentingan serta ketimpangan informasi antara principal dan agent yang dikenal sebagai *agency problem*. Dalam pengelolaan keuangan daerah, masalah ini dapat tercermin melalui rendahnya akuntabilitas, inefisiensi penggunaan anggaran, atau penyimpangan dalam pelaksanaan program pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan berbagai mekanisme pengendalian maupun faktor internal organisasi yang mampu mendorong aparatur

pemerintah bertindak selaras dengan kepentingan publik sehingga biaya keagenan (agency cost) dapat diminimalkan.

Salah satu faktor penting dalam kerangka tersebut adalah kompetensi kerja. Kompetensi menggambarkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja unggul, meliputi motif, sifat pribadi, konsep diri, pengetahuan, serta keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Dalam perspektif teori agensi, aparatur yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menjalankan proses pengelolaan keuangan secara lebih akurat dan sesuai dengan regulasi, sehingga dapat meminimalkan risiko kesalahan maupun penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran. Selain kompetensi, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi perilaku aparatur sebagai agent. Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Konsep ini dijelaskan oleh Edwin A. Locke (1976) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kesesuaian antara harapan individu dengan kondisi pekerjaan yang dialami. Dalam hubungan keagenan, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi serta menurunkan kecenderungan perilaku oportunistik, sehingga kepentingan aparatur sebagai agent dapat lebih selaras dengan tujuan principal.

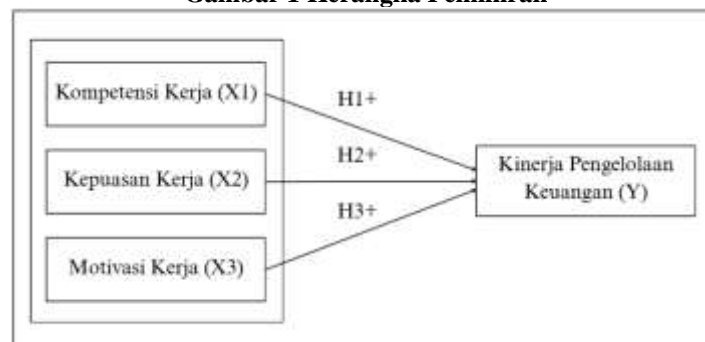
Faktor lain yang berperan dalam memengaruhi perilaku aparatur adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Victor H. Vroom (1964) melalui teori ekspektansi menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja secara optimal apabila ia percaya bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan imbalan yang bernilai. Dalam organisasi sektor publik, motivasi kerja dapat muncul dari dorongan intrinsik seperti tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat maupun dari faktor ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan peluang pengembangan karier. Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, kombinasi antara kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah. Kinerja tersebut mencerminkan kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola anggaran secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Dari perspektif teori agensi, kinerja yang baik menunjukkan bahwa aparatur pemerintah sebagai agent mampu menjalankan mandat yang diberikan oleh masyarakat sebagai principal secara optimal.

Berdasarkan kerangka teori tersebut, penelitian ini menguji hubungan antara kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada organisasi perangkat daerah. Secara konseptual, kompetensi yang memadai akan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, kepuasan kerja dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi, sementara motivasi kerja mendorong aparatur untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dalam pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antar variabel penelitian dalam bentuk skema. Penelitian ini menggunakan variabel dependen, variabel independen, dan variabel kontrol.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada SKPD di Kabupaten Boyolali

Kompetensi ASN merupakan faktor fundamental yang menentukan tingkat kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensinya meliputi penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap kerja yang sesuai dengan bidang pengelolaan keuangan. Aparatur dengan kompetensi yang baik akan mampu mengelola anggaran secara akuntabel, menyusun laporan keuangan sesuai regulasi, serta memastikan pengelolaan keuangan daerah berjalan efektif. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik (Prabawati, Sudja, & Verawati, 2022); (Gusmi Kurniasih, Hendrian, & Zulkifli Sultan, 2024). Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi ASN, semakin baik pula kinerja pengelolaan keuangan daerah.

H1: Kompetensi kerja Aparatur Sipil Negara berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD di Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada SKPD Di Kabupaten Boyolali

Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mencerminkan tingkat kebahagiaan, penghargaan, dan motivasi yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Locke, 1976) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap loyal, disiplin, dan produktif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dalam konteks sektor publik, kepuasan kerja juga mencakup kesesuaian antara tanggung jawab dengan sistem penghargaan, kondisi lingkungan kerja, serta keadilan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Penelitian empiris menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin baik pula kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian (Sulistiowati, Wahyudi, dan Rahmawati, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen dan bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap tugas pengelolaan keuangan. Demikian pula, (Kuswanto, Sari, dan Rahmat, 2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) BPKAD Jenepono, khususnya dalam hal kedisiplinan, efisiensi, dan keakuratan pelaporan anggaran. Berdasarkan bukti empiris tersebut, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja pengelolaan keuangan daerah.

H2: Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD di Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada SKPD Di Kabupaten Boyolali

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang memacu Aparatur Sipil Negara (ASN) agar melaksanakan tugas dengan maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. (Herzberg, 1959) membedakan motivasi menjadi dua kategori utama: faktor motivator (prestasi, penghargaan, tanggung jawab) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja, keamanan). Dalam konteks sektor publik, (Perry dan Wise, 1990) mengembangkan *Public Service Motivation* (PSM) yang menekankan bahwa ASN termotivasi oleh nilai altruistik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi akan menunjukkan kinerja unggul karena mereka bekerja dengan dorongan moral, bukan sekadar insentif finansial. Penelitian oleh (Darmayanti, Puspaningrum, & Haryono, 2023) membuktikan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN sektor publik. Hal serupa ditemukan oleh (Haris, 2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan

pengelolaan keuangan publik secara transparan. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam membentuk perilaku kerja proaktif dan berintegritas, yang pada akhirnya mendorong kinerja pengelolaan keuangan daerah.

H3: Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD di Kabupaten Boyolali.

METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel-variabel yang digunakan beserta pengukurannya, serta model penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan keseluruhan individu, objek, atau fenomena yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada bidang keuangan dan akuntansi di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Boyolali. ASN tersebut memiliki peran dalam mendukung penyelenggaraan otonomi daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya dalam proses pengelolaan keuangan daerah.

Karakteristik populasi dalam penelitian ini meliputi ASN yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah, seperti bendahara, pejabat penatausahaan keuangan, akuntan pemerintah, serta staf yang terlibat dalam proses perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, penatausahaan keuangan, hingga penyusunan laporan keuangan pada berbagai SKPD di Kabupaten Boyolali. Instansi tersebut antara lain mencakup perangkat daerah yang memiliki fungsi pengelolaan keuangan secara langsung maupun perangkat daerah sektoral yang mengelola anggaran program dan kegiatan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik keseluruhan populasi secara proporsional (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Jumlah tersebut dinilai telah memenuhi prinsip kecukupan dalam penelitian kuantitatif. Menurut pedoman yang dikemukakan oleh Roscoe yang dikutip oleh Sugiyono (2019), ukuran sampel yang layak dalam penelitian umumnya berkisar antara 30 hingga 500 responden. Selain itu, apabila penelitian menggunakan analisis multivariat seperti regresi linier berganda, maka jumlah sampel yang disarankan minimal sepuluh kali dari jumlah variabel yang diteliti. Dengan demikian, jumlah sampel sebanyak 50 responden dinilai memadai untuk mendukung analisis statistik dalam penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan stratified random sampling. Pada teknik ini, populasi terlebih dahulu dibagi ke dalam beberapa strata berdasarkan kategori SKPD, misalnya strata perangkat daerah yang memiliki fungsi pengelolaan keuangan utama dan strata perangkat daerah sektoral yang mengelola anggaran program. Setelah pembagian strata dilakukan, pemilihan sampel dilakukan secara acak dari masing-masing kelompok sehingga setiap strata populasi memiliki peluang yang sama untuk terwakili dalam penelitian.

Pendekatan *stratified random sampling* dipilih karena penelitian ini bersifat kuantitatif eksplanatori yang memerlukan sampel yang dapat mewakili populasi secara statistik. Teknik ini juga mampu meminimalkan potensi bias serta meningkatkan validitas hasil penelitian. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti menangkap variasi karakteristik ASN pada berbagai SKPD, mengingat distribusi aparatur pada setiap instansi tidak selalu merata. Pemilihan 50 responden dalam penelitian ini juga didasarkan pada kriteria tertentu dalam proses pengambilan sampel, yaitu instansi tempat responden bekerja, lama menjabat, serta tingkat pendidikan terakhir. Selain itu, jumlah responden tersebut merupakan representasi dari 50 SKPD di Kabupaten Boyolali, di mana setiap instansi diwakili oleh satu responden yang berasal dari subbagian keuangan atau pegawai yang memahami proses pengelolaan keuangan pada instansinya. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi pengelolaan keuangan daerah pada masing-masing SKPD secara lebih akurat.

Penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik responden, yaitu:

1. Responden merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Boyolali.
2. Responden memiliki keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan keuangan daerah, seperti perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, penatausahaan keuangan, serta penyusunan laporan keuangan.
3. Responden memiliki masa jabatan, tingkat pendidikan terakhir, dan instansi responden sehingga memahami proses pengelolaan keuangan daerah di instansinya.

Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini menggunakan variabel independen kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta variabel dependen kinerja pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Boyolali. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta pengukurannya:

Tabel 1 Variabel & Pengukuran

Variabel	Pengukuran
Variabel Independen Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah	Akuntabilitas, ketepatan waktu laporan keuangan, kesesuaian realisasi anggaran, efisiensi penggunaan anggaran, kepatuhan audit, transparansi, dan kualitas laporan keuangan.
Variabel Dependen Kompetensi Kerja	Pengetahuan regulasi keuangan, keterampilan pengelolaan keuangan, penggunaan SIPD, pelatihan, kemampuan analisis anggaran, dan profesionalisme kerja.
Kepuasan Kerja	Kepuasan gaji dan tunjangan, penghargaan atasan, lingkungan kerja, hubungan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan kepuasan beban kerja.
Motivasi Kerja	Semangat kerja, kontribusi terhadap organisasi, pencapaian target kerja, peningkatan kompetensi, inisiatif kerja, dan ketekunan menghadapi tantangan.

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Model Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan dampak atau hubungan linier antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja Aparatur Sipil Negara, kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara, dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD di Kabupaten Boyolali. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan ASN pada bagian pengelolaan keuangan di masing-masing SKPD. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan regresi linier berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y	: Kinerja Pengelolaan Keuangan Dearah
α	: Kontanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
X_1	: Pengaruh Kompetensi Kerja
X_2	: Pengaruh Kepuasan Kerja
X_3	: Pengaruh Motivasi Kerja
ε	: Standard error (Kesalahan pengganggu)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Kerja	50	31	45	37,98	4,502
Kepuasan Kerja	50	24	40	33,38	4,403
Motivasi Kerja	50	28	45	38,68	4,335
Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah	50	28	40	34,20	3,758
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Merujuk pada output uji statistik deskriptif tersebut, bisa kita amati sebaran data yang didapatkan yaitu:

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dilakukan untuk menyajikan gambaran umum data melalui nilai terendah, tertinggi, rata-rata (mean), serta standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti. Berdasarkan pengolahan data terhadap 50 responden dan seluruh data dinyatakan valid, variabel Kompetensi Kerja (X1) memiliki skor minimum 31 dan maksimum 45, dengan rata-rata 37,98 serta standar deviasi 4,502. Rata-rata yang mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa tingkat kompetensi responden tergolong tinggi. Sementara itu, nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan rata-rata mencerminkan bahwa variasi jawaban masih terkendali dan tidak menunjukkan perbedaan yang ekstrem. Pada variabel Kepuasan Kerja (X2), diperoleh nilai minimum 24 dan maksimum 40, dengan rata-rata sebesar 33,38 dan standar deviasi 4,403.

Variabel Motivasi Kerja (X3) mencatat nilai terendah 28 dan tertinggi 45, dengan rata-rata 38,68 serta standar deviasi 4,335. Data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan dan motivasi kerja responden secara umum berada pada kategori cukup baik hingga tinggi. Besaran standar deviasi yang relatif seimbang pada kedua variabel memperlihatkan bahwa jawaban responden cenderung konsisten dan tidak menunjukkan penyebaran yang terlalu lebar. Untuk variabel Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah (Y), nilai minimum tercatat 28 dan maksimum 40, dengan rata-rata 34,20 serta standar deviasi 3,758. Rata-rata yang mendekati skor tertinggi mencerminkan bahwa kinerja pengelolaan keuangan daerah dinilai positif oleh responden. Secara keseluruhan, seluruh variabel menunjukkan nilai rata-rata yang berada pada kategori baik dengan tingkat penyebaran data yang relatif homogen, sehingga data penelitian ini dinilai memadai dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Berdasarkan tabel 3, hasil uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Kemudian, hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman's Rho dalam tabel 4 menampilkan nilai dari keempat variabel yang digunakan lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berikutnya, tabel 5 menampilkan hasil uji multikolinearitas. Tabel tersebut menunjukkan semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih besar dari 10, berdasarkan angka tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

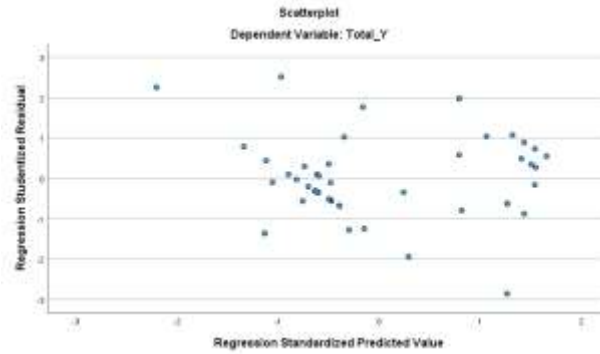


Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
<i>Test Statistic</i>	0,086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>	.200 ^d

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinier

Model	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0,262	3,813
X2	0,233	4,288
X3	0,367	2,721

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji Statistik t

Variabel	t	Sig.
X1	2,476	0,017
X2	0,555	0,581
X3	3,678	0,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 7 Uji Statistik F

Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	41,858	<,001 ^b

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	<i>R Square</i>
T	0,732

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilaksanakan, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,466 + 0,308X_1 - 0,075X_2 + 0,402X_3 + \varepsilon$$

Pengaruh Kompetensi Kerja ASN Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada SKPD Di Kabupaten Boyolali

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,017 ($<0,05$) dan nilai t hitung 2,476, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), maka semakin baik pula kinerja pengelolaan keuangan daerah. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam memahami regulasi, menyusun anggaran, serta menyajikan laporan keuangan sesuai standar akuntansi pemerintah dapat meningkatkan ketelitian dan akurasi dalam pelaksanaan tugas.

Secara teoritis, pandangan Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja unggul. Dalam perspektif *Agency Theory*, kompetensi yang tinggi pada aparatur sebagai agen dapat mengurangi kesalahan teknis serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan keuangan. Dengan demikian, peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia di SKPD menjadi faktor penting dalam mendukung operasional pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja ASN Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada SKPD Di Kabupaten Boyolali

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,581 ($>0,05$) dan nilai t hitung 0,555, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan ASN terhadap pekerjaannya tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja dalam pengelolaan keuangan daerah. Meskipun kepuasan kerja mencakup aspek seperti gaji, hubungan kerja, promosi, dan kondisi kerja, faktor tersebut tidak secara langsung menentukan kualitas kinerja dalam bidang yang bersifat formal dan prosedural.

Secara teoritis, Edwin A. Locke (1976) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional yang positif terhadap pekerjaan yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Namun, dalam konteks pengelolaan keuangan sektor publik yang sangat terstruktur dan berbasis regulasi, kinerja aparatur lebih dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap standar operasional, sasaran administratif, dan sistem pengawasan. Dalam perspektif *Agency Theory*, kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja lebih dikendalikan oleh mekanisme kontrol formal dibandingkan oleh faktor psikologis individu. Dengan demikian, penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi daripada oleh tingkat kepuasan kerja aparatur.

Pengaruh Motivasi Kerja ASN Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada SKPD Di Kabupaten Boyolali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$) dan nilai t hitung 3,678, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), maka semakin baik pula kinerja pengelolaan keuangan daerah. Aparatur yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat dalam

melaksanakan tugas, seperti penyusunan laporan keuangan, realisasi anggaran, serta menyampaikan prinsip akuntabilitas dan transparansi.

Secara teoritis, Victor H. Vroom (1964) melalui *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh penghargaan yang bernilai. Selain itu, dalam perspektif *Agency Theory*, motivasi yang tinggi mendorong aparatur sebagai agen untuk bekerja lebih optimal dan menyesuaikan kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD di Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan nilai t hitung 3,678, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), maka semakin baik pula kinerja pengelolaan keuangan daerah. Aparatur yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas, seperti penyusunan laporan keuangan, realisasi anggaran, serta menyampaikan prinsip akuntabilitas dan transparansi.

Secara teoritis, Victor H. Vroom melalui *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh penghargaan yang bernilai. Selain itu, dalam perspektif *Agency Theory*, motivasi yang tinggi mendorong aparatur sebagai agen untuk bekerja lebih optimal dan menyesuaikan kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD di Kabupaten Boyolali.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Bagian ini berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian kedepannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada SKPD di Kabupaten Boyolali dipengaruhi secara signifikan oleh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara, sementara Kepuasan Kerja tidak terbukti pengaruh yang signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa efektivitas pengelolaan keuangan daerah lebih bergantung pada kemampuan profesional dan dorongan internal ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhitungkan saat menafsirkan temuan yang diperoleh. Salah satunya terkait upaya dalam mencapai pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan akuntabel. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor yang utama mendorong aparatur untuk menjalankan tugas dengan maksimal dan bertanggung jawab. Sementara itu, kepuasan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi publik, pelaksanaan tugas lebih dipengaruhi oleh profesionalisme dan komitmen jabatan dibandingkan aspek afektif semata.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian, antara lain:

1. Cakupan penelitian dibatasi pada SKPD di Kabupaten Boyolali, sehingga temuan yang dihasilkan belum dapat digeneralisasikan secara luas ke wilayah lain yang memiliki perbedaan dalam struktur organisasi, budaya kerja, dan kebijakan pemerintah daerah.
2. Variabel independen yang dianalisis terbatas pada Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, sehingga belum mencakup seluruh faktor yang secara teoritis berpotensi memengaruhi Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah.



3. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden dan berisiko mengandung bias subjektivitas.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilaksanakan, penelitian ini menghasilkan sejumlah implikasi dan rekomendasi yang dapat dijadikan kontribusi baik dari sisi akademik maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dengan melibatkan instansi pemerintah daerah dari kabupaten atau provinsi lain agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, penambahan variabel lain seperti kepemimpinan, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, komitmen organisasi, kualitas pengawasan, serta pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah.
2. Pemerintah daerah perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia aparatur melalui program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan daerah. Dan peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui penerapan sistem penghargaan yang transparan dan adil, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja aparatur.
3. Pemerintah daerah melalui perangkat pengawasan internal, seperti inspektorat daerah, perlu memperkuat fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan pada SKPD. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelaksanaan audit internal yang rutin, independen, dan berbasis risiko, serta pemberian rekomendasi perbaikan yang konstruktif. Selain itu, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah yang terintegrasi.



REFERENSI

- Apriyanto, Y., Poli, A. I., & Obed Bida. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Agama Di Kabupaten Lanny Jaya Papua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2508–2521. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4506>
- Boyne, GA (2003). Sumber-sumber peningkatan pelayanan publik: Tinjauan kritis dan agenda penelitian. *Jurnal penelitian dan teori administrasi publik*, 13 (3), 367-394.
- Darmayanti, B. P., Puspaningrum, D., & Haryono, T. (2023). Effect of PublicService Motivation, Self-Efficacy, and Competency on ASN Performance. *Journal of Economics and Business*, <https://jonuns.com/index.php/journal/article/view/1442> 5(2). *Journal of Nonlinear and Unconventional Natural Sciences*, 6(2), 757–764. <https://jonuns.com/index.php/journal/article/view/1442>
- Fadhylah, M., Idris, M., & Asri, A. (2023). The effect of motivation, commitment, and competence on employee performance at the Financial and Asset Management Agency of Makassar City. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(6), 123–134 <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i6.1243>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryanto, Sahrudin, & Arifuddin. (2007). Akuntansi sektor publik . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Jensen, MC, & Meckling, WH (1976). Teori perusahaan: Perilaku manajerial, biaya keagenan dan struktur kepemilikan. *Jurnal Ekonomi Keuangan*, 3 (4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kurniasih, G., Hendrian, & Sultan, Z. (2024). Analisis kompetensi ASN di Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa (ULP) RSPI Prof. DR. Sulianti Saroso. *Costing: Jurnal Akuntansi dan* <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13250> *Keuangan*, 7(6).
- Kuswanto, Saripuddin D., & Asri. (2024). Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 5 No. 2 (Juni 2024), 228. 214
- Locke, EA (1976). Sifat dan penyebab kepuasan kerja. Dalam MD Dunnette (Ed.), *Buku pegangan psikologi industri dan organisasi* (hlm. 1297–1349). Rand McNally.
- Mardiasmo, M. B. A. (2021). Akuntansi sektor publik-edisi terbaru. Penerbit Andi.
- Maryen, AS, Sapari, LSJ, & Pariry, JR (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw *Jurnal Simki Ekonomi*, 6 (2), 386–393.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (Seventh edition, Pearson new international edition).
- Pearson. Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Prabawati, N. P. E., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. 3.
- Pranata, Y., & Haryanto. (2024). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, partisipasi anggaran dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Demak . *Jurnal Akuntansi Diponegoro*, 13 (3), 1–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Hoboken, NJ: Pearson Education



- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Suute, A., & Mas'ud, M. (2024). Job satisfaction and employee performance in local government: Evidence from Kolaka Timur. *International of Journal Economics, Business and Management Research*, 8(2), 111–121.
<https://doi.org/10.51505/ijebmr.2024.8209>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.