

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Alam, S. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Iskandar Muda. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2).
- Anggara, A. A., & S. F. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara. *Jurnal Akuntansi, Audit & Aset*, __, 53–66.
- Arifin, M., Faisol, M., & Yandari, A. D. (2023). Peningkatan kemampuan pajak perangkat desa dalam mewujudkan kesadaran pajak pemerintah desa Totosan. *INTEGRITAS: Jurnal Pengabdian*, 7(1), 129-143.
- Astuti, N. L. P., Mimba, N. P. S. H., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh work engagement pada kinerja bendahara pengeluaran dengan kepemimpinan transformasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4057-4082.
- Boyatzis, R. (2014). *Kompetensi manajerial: kunci kepemimpinan efektif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bruwer, P. J. S. (1984). Information and Management. *Information & Management*, 7(5), 269–275. [https://doi.org/10.1016/0378-7206\(84\)90035-3](https://doi.org/10.1016/0378-7206(84)90035-3)
- Dua, M. (2011). *Kebebasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Djuanda, G. (2011). *Pelaporan pajak pertambahan nilai dan pajak penjualan atas barang mewah*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzan, U., & Markoni, N. (2022). Pengaruh *Hard skills* dan *Soft skills* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Kantor Cabang Pembantu Basuki Rahmat). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(1), 43–56. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i1.18442>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidah, S., & Palupi, S. (2012). Peningkatan *Soft skills* tanggung jawab dan disiplin terintegrasi melalui pembelajaran praktik patiseri. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(2).
- Harjowiryono, M. (2019). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan bendahara pemerintah dalam penyetoran pajak. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 4(3), 195-217.

- Hartomo, F. M. (2021). Pemungutan/penyetoran pajak transaksi bendahara pengeluaran kantor "x" menggunakan internet banking:-. *Jurnalku*, 1(2), 85-93.
- Hirschheim, R. (1985). Information Systems Epistemology: An Historical Perspective. In E. Mumford, R. Hirschheim, G. Fitzgerald & A. T. Wood-Harper (Eds.), *Research Methods in Information Systems* (pp. 13–35). Elsevier Science Publishers B.V. North-Holland.
- Hutapea, P., & T., N. (2008). *Kompetensi plus, Teori, Desain, Kasus dan penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT.Gramedia: Jakarta.
- Indonesia, B. P. (2022). *Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan Terhadap ketentuan Peraturan Perundang Undangan Pemerintah Pusat Tahun 2022*. BPK, RI.
- Jafar, M., & Wahyuni, S. (2016). Pengaruh *Hard skills* dan *Soft skills* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 3913–3924.
- Kende, S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara dalam pengelolaan dana desa (Studi kasus di Kec. Sopai Kab. Toraja Utara). *Jurnal Katalogis*, 10(8), 1424–1434.
- Komara, A. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Maksi*, Vol. 6, 143 - 160.
- Muspah, M. (2021). Pengaruh *Hard skills* dan *Soft skills* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 8(2), 171–181. <https://doi.org/10.35316/jmbi.v8i2.979>
- Nelson, R. R., & Cheney, P. H. (1987). Training End Users: An Exploratory Study. *MIS Quarterly*, 11(2), 221–239.
- Padang, E. T., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2018). Kontribusi pemungutan pajak oleh bendahara pengeluaran pemerintah terhadap penerimaan pajak penghasilan pada kpp pratama manado tahun 2013-2017. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(4), 760-766.
- Pramudyo, A. (2010). *Pengembangan kompetensi berbasis bukti*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223-238.
- Purnami, R. S., & Rohayati, R. (2016). Implementasi metode experiential learning dalam pengembangan softskills mahasiswa yang menunjang integrasi teknologi, manajemen dan bisnis. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13(1).

- Putry, N. (2012). Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) terhadap kinerja bendahara pengeluaran. *Al-Khair Journal: Management, Education, and Law*, 1(2), 100-115.
- Rahmawati, N. (2012). Analisis kinerja bendahara pada kantor dinas kesehatan kabupaten bintang provinsi kepulauan riau. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2).
- Rasid, A. M., Rahman, A. A., & Abdullah, A. (2018). The influence of *Hard skills* and *Soft skills* on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 167–180.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja bendahara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 1-13.
- Saputra, R. (2016). Analisis kinerja bendahara pada kecamatan tampan pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: Grasindo.
- Umar, H. (2000). *Bussiness an Introductin*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh penerapan e-kinerja dan integritas terhadap kinerja bendahara. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, Volume 4 Number 2, 153-
- Zainal. (2017). *Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

I. Data Demografi Responden

Berikut merupakan bagian data karakteristik responden, silahkan menjawab dengan memberikan tanda cek (\checkmark) pada tempat yang telah disediakan untuk jawaban yang paling sesuai menurut anda.

1. Jenis Kelamin:

Pria

Wanita

2. Kelompok Usia:

kurang dari 30 tahun

41-50 tahun

31-40 tahun

lebih dari 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

Sarjana Muda (D3)

Master (S2)

Sarjana (D4/S1)

Lainnya (sebutkan).....

4. Pengalaman Kerja:

kurang dari 1 tahun

1-3 tahun

lebih dari 3 tahun

II. Butir Pertanyaan

Bagian II menyajikan pertanyaan-pertanyaan yang diukur menggunakan skala sebagai berikut.

Keterangan (Skala Likert 1-5)

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Netral

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

1. Hard Skill

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pemahaman Peraturan Perpajakan						
1	Apakah anda mengerti dan paham mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan					
2	Apakah Anda memahami proses pelaporan pajak dan persyaratan kepatuhan perpajakan yang berlaku, termasuk tenggat waktu dan prosedur untuk menyelesaikan kewajiban pajak					
Keterampilan Pengelolaan Keuangan						
3	Apakah anda memahami proses didalam penyusunan anggaran pemerintah daerah, termasuk pengalokasian dana untuk berbagai program dan proyek					
4	Laporan keuangan dihasilkan dari pengelolaan keuangan yang terintegrasi lebih cepat, mudah dan akurat.					
Kepatuhan Terhadap Kebijakan Dan Prosedur						
5	Anda memahami peraturan dan regulasi yang berlaku dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah, termasuk kepatuhan terhadap standar akuntansi pemerintah					
6	Apakah anda mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang diberlakukan di tempat kerja					
Penggunaan Teknologi						
7	Sebagai karyawan, saya mampu mengoperasikan teknologi demi mendukung pekerjaan yang dilakukan.					
8	Proses akuntansi dan pengelolaan keuangan dilakukan secara komputerisasi sesuai dengan peraturan perundang- undangan.					
Evaluasi Kinerja						
9	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja secara efektif dan efisien.					
10	Instansi/ organisasi setiap melakukan evaluasi kinerja pengelolaan keuangan sering ditindaklanjuti atau diantisipasi langkah kedepannya.					

2. Soft skill

No	Indikator/Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kepatuhan kebijakan etika						
1	Apakah Anda secara aktif mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.					

Pencegahan konflik kepentingan					
3	Adanya sanksi yang tegas dan proporsional bagi pegawai pemerintah yang melanggar kebijakan konflik kepentingan.				
4	Apakah Anda merasa nyaman untuk melaporkan potensi konflik kepentingan kepada atasan atau pihak yang berwenang				
Pelanggaran etika					
5	Apakah Anda pernah mengalami situasi di mana Anda merasa terlibat atau terlibat dalam pelanggaran etika dalam menjalankan tugas-tugas Anda sebagai pegawai pemerintah				
6	Apakah Anda percaya bahwa penegakan etika yang kuat diperlukan untuk menjaga integritas dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah				
Ketelitian dan konsistensi dalam pelaporan					
7	Apakah Anda merasa yakin bahwa pelaporan yang Anda buat mencerminkan dengan akurat kegiatan atau hasil kerja yang telah Anda lakukan				
8	Apakah Anda merasa mendapat dukungan atau bantuan yang cukup untuk memastikan ketelitian dan konsistensi dalam pelaporan di tempat kerja Anda				
Keterbukaan dan transparansi					
9	Apakah Anda merasa bahwa proses pengambilan keputusan di tempat kerja Anda cukup terbuka untuk diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan				
10	Apakah Anda merasa bahwa instansi pemerintah daerah tempat Anda bekerja memberikan informasi yang cukup mengenai program-program, kebijakan, dan kegiatan yang sedang dilaksanakan				
Partisipasi pada pelatihan etika dan integritas					
11	Apakah Anda merasa pelatihan etika dan integritas yang Anda ikuti cukup relevan dengan tantangan dan situasi yang Anda hadapi di tempat kerja				
12	Apakah Anda merasa bahwa pelatihan tersebut memberikan pemahaman yang baik tentang pentingnya etika dan integritas dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah				

3. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kepuasan kerja						
1	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
2	Imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					
Penghargaan						
3	Instansi selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
4	Pendapat saya selalu dihargai oleh pimpinan.					
Tanggung jawab						
5	Pegawai merasa turut bertanggung jawab terhadap sasaran perusahaan.					
6	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi kepada saya membuat saya bekerja lebih baik.					
Pengembangan karir						
7	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja					
8	Instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi sebagai pegawai					

4. Kinerja Bendahara

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1	Saya memiliki Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi					
2	Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan utamanya baik					
Kuantitas Kerja						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan rutin dengan baik					
4	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
Waktu Kerja						
5	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
6	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					

Lampiran 2 Hasil Olahan Data

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.910	10

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.972	8

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.898	12

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.872	6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.352	.337	.4636288762221	1.879
				78	

a. Predictors: (Constant), *SOFT SKILL*, *HARD SKILL*

b. Dependent Variable: Kinerja Bendahara

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.140	2	5.070	23.586	.000 ^b
	Residual	18.701	87	.215		
	Total	28.840	89			

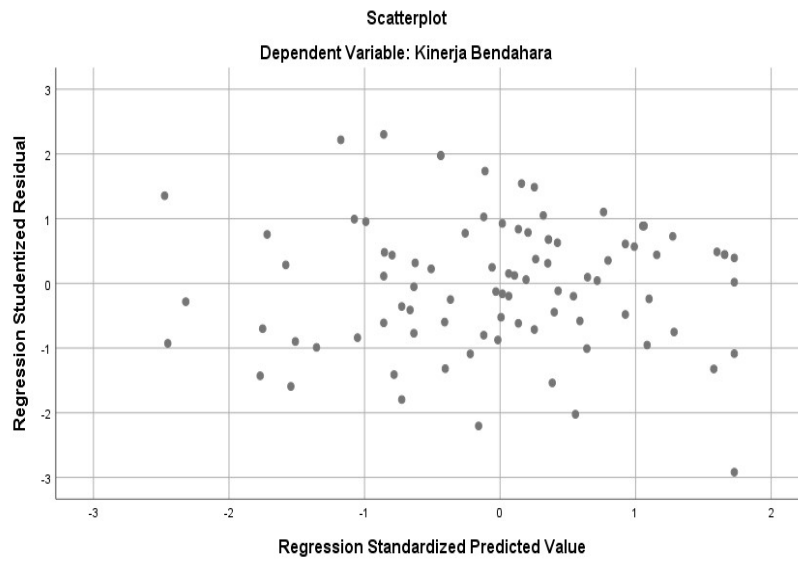
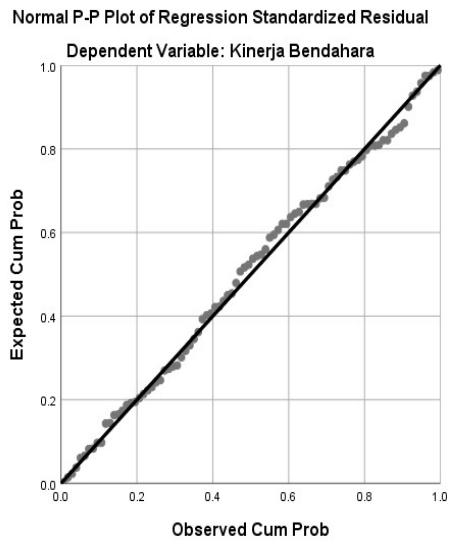
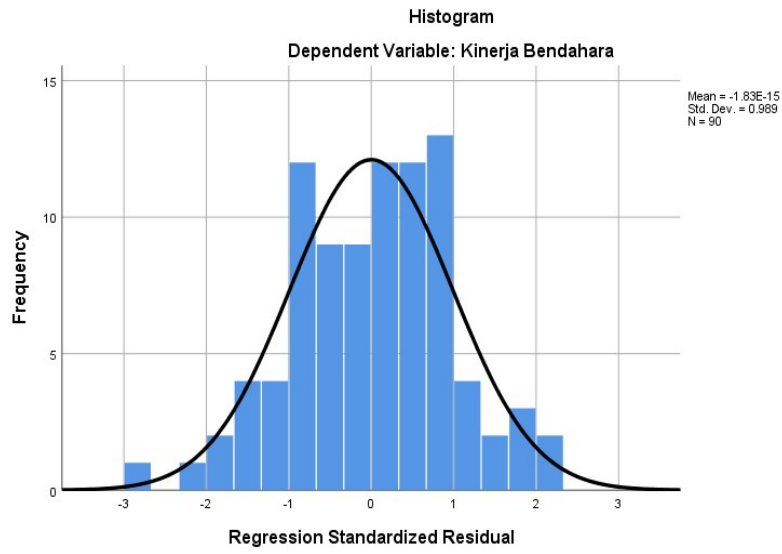
a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara

b. Predictors: (Constant), *SOFT SKILL*, *HARD SKILL*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.168	.474		2.461	.016
	<i>HARD SKILL</i>	.431	.091	.441	4.711	.000
	<i>SOFT SKILL</i>	.300	.108	.260	2.776	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45838996
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.044
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.452	.4215928304983 98

a. Predictors: (Constant), X2_Z, HARD SKILL, SOFT SKILL, Motivasi Kerja, X1_Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.910	5	2.782	15.652	.000 ^b
	Residual	14.930	84	.178		
	Total	28.840	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara

b. Predictors: (Constant), X2_Z, HARD SKILL, SOFT SKILL, Motivasi Kerja, X1_Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.253	1.393		5.207	.000
	<i>HARD SKILL</i>	-.357	.421	-.366	-.848	.399
	<i>SOFT SKILL</i>	-.276	.394	-.239	-.700	.486
	Motivasi Kerja	-1.663	.361	-2.904	-4.602	.000
	X1_Z	.192	.095	1.630	2.027	.046
	X2_Z	.183	.091	1.621	2.009	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara