

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BENDAHARA DI KOTA MAKASSAR

HALIMAH

Bendahara Kota Makassar

RIDWAN

Universitas Patria Artha

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of education and training and role clarity partially and simultaneously on the performance of treasurers in Tamalate District and Makassar District in Makassar City Government. The population in this study amounted to 28 treasurers at the Makassar City government consisting of 13 people in Tamalate District and 15 people in Makassar District, so this study used a sampling design method with a population study approach or a census study with multiple linear regression analysis methods. The results showed that: 1) The results of multiple regression analysis showed that the variables of education and training had a positive and significant effect of 0.510 on the performance of treasurers in Tamalate District and Makassar District in Makassar City Government. 2) The results of multiple regression analysis indicate that the role clarity variable has a positive and significant effect of 0.422 on the performance of treasurers in Tamalate District and Makassar District in Makassar City Government. 3) The results of multiple regression analysis show that training and role clarity have a simultaneous positive and significant effect of 81.3% on the performance of treasurers in Tamalate District and Makassar District in Makassar City Government.

Keywords: *training, role clarity, treasurer performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Diklat dan kejelasan peran secara parsial dan simultan terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar Pada Pemerintah Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 28 orang bendahara terdiri dari 13 orang di Kecamatan Tamalate dan 15 orang dari Kecamatan Makassar Kota Makassar, maka penelitian ini menggunakan metode design sampling dengan pendekatan studi populasi atau studi sensus dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,510 terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar. 2) Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,422 terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar. 3) Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa diklat dan kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 81,3% terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar

Kata Kunci: *diklat, kejelasan peran, kinerja bendahara*

PENDAHULUAN

Pemerintah Kota Makassar memiliki 15 Kecamatan dengan jumlah Kelurahan 153 yang terdiri dari Rukun Warga (RW) sebanyak 885 dan Rukun Tetangga (RT) sebanyak 4.446. Kecamatan sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menyusun rencana anggaran OPD sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Rencana anggaran OPD kecamatan disusun berdasarkan rencana kerja kecamatan sedangkan rencana kerja kecamatan disusun berdasarkan rencana strategis kecamatan, setiap tahun Pemerintah Kota melakukan evaluasi terhadap kinerja Kecamatan yang mencakup:

- a. Penyelenggaraan sebagian wewenang bupati/walikota yang dilimpahkan untuk melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah
- b. Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan

- c. Penyelenggaraan tugas lainnya yang ditekankan kepada camat.

Hasil evaluasi disampaikan oleh Walikota kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri. Menurut Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, pengaturan tentang Kecamatan mengalami perubahan bahkan penguatan. Hal ini bisa dimengerti karena kendali pengaturan Negara akan lebih efektif dan efisien dengan terhubungnya simpul-simpul kecamatan. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat baik desa maupun kelurahan. Keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban.

Pembangunan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar diawali dengan

Halimah, Ridwan *Analisis Faktor yang* proses perencanaan dalam bentuk Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Setelah APBD dilaksanakan, Pemerintah Kota Makassar berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan sesuai dengan pelaksanaan otonomi, setiap daerah, dituntut untuk melaksanakan pengelolaan keuangan daerah yang efektif, efisien, dan transparan sesuai dengan ketentuan yang mengatur. Pengelolaan keuangan yang efektif dilakukan melalui berbagai upaya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Efisiensi dalam pengelolaan keuangan menandakan bahwa besarnya anggaran yang dikeluarkan sebanding dengan hasil yang telah dicapai dalam suatu kegiatan Transparansi mencerminkan bahwa pengelolaan keuangan dapat dipertanggungjawabkan, tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, serta adanya keterbukaan.

Pertanggungjawaban dilakukan oleh setiap bendahara pengeluaran

OPD berupa laporan keuangan daerah yang dilakukan secara periodik baik dalam bentuk laporan keuangan bulanan, triwulan, semesteran, dan tahunan. Laporan pertanggungjawaban yang dilakukan oleh bendahara pengeluaran terdiri atas laporan pertanggungjawaban administratif, yaitu pertanggungjawaban bendahara pengeluaran kepada Pengguna Anggaran (PA), dan laporan pertanggungjawaban fungsional, yaitu pertanggungjawaban bendahara pengeluaran yang disampaikan kepada PPKD/BUD.

OPD sebagai entitas akuntansi berkewajiban membuat laporan keuangan OPD yang terdiri atas Laporan realisasi anggaran (LRA), laporan operasional (LO), laporan perubahan ekuitas (LPE), laporan arus kas, laporan Pergeseran anggaran, laporan rasionalisasi, neraca, dan catatan atas laporan keuangan (CALK). Bendahara pengeluaran OPD bekerja harus berdasarkan peraturan yang ada sehingga bendahara dituntut untuk lebih

memahami segala aktivitas yang berkenaan

dengan pengelolaan keuangan secara hati-hati dan bertanggung jawab, seperti pembayaran beban APBN/APBD tidak boleh dilakukan sebelum barang/jasa diterima.

Selain itu PP No 58 Tahun 2005 pasal 64 juga mengamanatkan bahwa bendahara pengeluaran sebagai wajib pungut Pajak Penghasilan (PPh) dan pajak lainnya, wajib menyetorkan seluruh penerimaan potongan dan pajak yang dipungutnya ke rekening Kas Negara pada bank pemerintah atau bank lain yang ditetapkan Menteri Keuangan sebagai bank persepsi atau pos giro dalam jangka waktu sesuai ketentuan perundang-undangan. Selain itu bendahara penerimaan juga memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan anggaran daerah. Bendahara penerimaan harus dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang terdapat dalam PP Nomor 58 Tahun 2005 pasal 1 ayat 22. Namun dalam

pelaksanaan tugasnya sehari-hari masih ditemukan bendahara penerimaan tidak melakukan penyetoran Pendapatan Asli (PAD) ke kas daerah padahal PAD tersebut telah diterima dari wajib pajak. Dan ada juga bendahara penerimaan tidak melakukan pemungutan PAD sama sekali terhadap objek pajak yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan masih terdapat kekurangan-kekurangan bendahara kecamatan dalam pelaksanaan tugas kebidaharaannya, baik bendahara penerimaan maupun bendahara pengeluaran sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara di Kota Makassar. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara adalah pendidikan dan pelatihan dimana pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh pendidikan dan pelatihan tertentu menyebabkan seorang bendahara memiliki pengetahuan tertentu sehingga

Halimah, Ridwan *Analisis Faktor yang mampu serta cakap untuk*

melaksanakan tugasnya dengan baik. pendidikan dan pelatihan menjadi faktor penunjang dalam pencapaian kinerja bendahara karena melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan memudahkan bendahara t untuk menyerap informasi yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsinya. Kesesuaian pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh bendahara akan dapat meningkatkan kinerjanya secara individu, dan dapat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Melalui pendidikan dan pelatihan tentang pengelolaan keuangan, perpajakan dan pengetahuan/ pemahaman tentang perundang-undangan. Pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja bendahara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Bendahara

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah menjelaskan Pengguna Anggaran (PA) melimpahkan sebagian kewenangannya kepada Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), kepala daerah dapat menetapkan Bendahara Penerimaan Pembantu pada Unit SKPD yang bersangkutan, ada dua jenis bendahara yaitu:

a. Bendahara Penerimaan

Kepala daerah menetapkan bendahara penerimaan untuk melaksanakan tugas kebendaharaan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atas usul (Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah (PPKD) selaku Bendahara Umum Daerah (BUD). Bendahara penerimaan memiliki tugas dan wewenang menerima, menyimpan, menyetorkan ke rekening kas umum daerah, menatausahakan dan mempertanggungjawabkan pendapatan

daerah yang diterimanya. Selain tugas dan wewenang tersebut, bendahara penerimaan memiliki tugas dan wewenang lainnya paling sedikit yaitu:

- 1) Meminta bukti transaksi atas pendapatan yang diterima langsung melalui Rekening Keuangan Umum Daerah (RKUD);
- 2) Melakukan verifikasi dan rekonsiliasi dengan bank yang ditetapkan oleh Kepala Daerah; Meneliti kesesuaian antara jumlah uang yang diterima dengan jumlah yang telah ditetapkan;
- 3) Menatausahakan dan mempertanggungjawabkan pendapatan daerah yang diterimanya; dan Menyiapkan dokumen pembayaran atas pengembalian kelebihan pendapatan daerah.

Bendahara penerimaan bertanggung jawab secara administratif dengan

membuat laporan pertanggungjawaban secara administratif atas penerimaan pada OPD dan disampaikan kepada PA. Bendahara Penerimaan bertanggung jawab secara fungsional dengan membuat laporan pertanggungjawaban secara fungsional atas penerimaan pada OPD dan disampaikan kepada PPKD selaku BUD.

b. Bendahara Pengeluaran

Bendahara Pengeluaran adalah pejabat fungsional ditunjuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja daerah dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja dan Daerah (APBD) pada OPD. Bendahara pengeluaran juga merupakan sebagai wajib pungut pajak penghasilan (PPh) dan pajak lainnya, wajib menyetorkan seluruh penerimaan potongan dan pajak yang dipungutnya ke rekening kas Negara pada bank yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Dalam Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah Bab I

bahwa PPKD selaku BUD mengusulkan bendahara pengeluaran kepada kepala daerah. Adapun Tugas dan Wewenang Bendahara Pengeluaran:

- a. Mengajukan permintaan pembayaran menggunakan Surat Perintah Pembayaran Uang Persediaan (SPP UP), Surat Perintah Pembayaran Ganti Uang (SPP GU), Surat Perintah Pembayaran Tambahan Uang (SPP TU), dan Surat Perintah Pembayaran Langsung (SPP LS);
- b. Menerima dan menyimpan pelimpahan Uang Persediaan (UP) dari bendahara pengeluaran;
- c. Menerima dan menyimpan tambahan uang dari BUD;
- d. Melaksanakan pembayaran atas pelimpahan Uang

Persediaan (UP) dan Tambahan Uang (TU) yang dikelolanya;

- e. Menolak perintah bayar dari KPA yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Meneliti kelengkapan dokumen pembayaran;
- g. Memungut dan menyetorkan pajak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Membuat laporan pertanggung jawaban secara administratif kepada KPA dan laporan pertanggung jawaban secara fungsional kepada BUD secara periodik.

Selain tugas dan wewenang, Bendahara Pengeluaran melaksanakan tugas dan wewenang lainnya meliputi:

- a. Melakukan rekonsiliasi dengan pihak bank yang ditetapkan Kepala Daerah;
- b. Memeriksa kas secara periodik;
- c. Menerima dokumen bukti transaksi secara elektronik atau dokumen fisik dari bank.
- d. Menerima dan menyetorkan atas pengembalian belanja atas koreksi atau

- hasil pemeriksaan internal dan eksternal;
- e. Menyiapkan dokumen surat tanda setoran atas pengembalian belanja, akibat koreksi atau hasil pemeriksaan internal dan eksternal; dan
- f. Pelaksanaan anggaran pengeluaran pembiayaan pada OPD yang melaksanakan fungsi BUD.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Pendidikan formal yang diperoleh pegawai/karyawan baik D-III/IV, S1 ataupun S2 apalagi tingkat SLTA tidak cukup untuk melaksanakan tugas dan fungsinya pada suatu organisasi. Sebab ilmu pengetahuan selalu berkembang dan terutama bagi pegawai perlu untuk terus mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan berupa bimbingan teknis ataupun workshop/short course.

Menurut Sadili Samsudin (2012:16) pendidikan berbeda dengan pelatihan.

Pendidikan lebih bersifat filosofis dan

teoritis. Pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman yang implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah. Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dalam Bab I mengenai Ketentuan Umum, di dalam Pasal 1 disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pada Bab II mengenai Tujuan dan Sasaran Diklat, dalam pasal 2 disebutkan Diklat bertujuan :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu

Halimah, Ridwan *Analisis Faktor yang Berperan sebagai pembaharu*

dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

3. Memantapkan sikap dan semangat pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dari uraian di atas jelas bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi pegawai, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil untuk dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti tentunya harus dilakukan secara berkelanjutan karena seringkali terjadi perubahan peraturan atas Perundang-undangan seperti Undang-Undang Perpajakan, Peraturan Pemerintah, Peraturan

Daerah dan lain sebagainya.

Kejelasan Peran

Tidak efektifnya dalam pelaksanaan tugas dikarenakan oleh ketidakjelasan peran dapat digambarkan baik secara organisasional maupun personal, dengan contoh sebagai berikut: Adanya bagian yang kurang memahami tugas dan wewenangnya yang seharusnya menjadi tugas dan fungsinya tidak dilaksanakan dengan baik sementara tugas dan wewenang yang seharusnya menjadi tugas dan wewenang seorang bendahara dilaksanakan oleh bagian perencanaan sehingga kesannya ada intervensi dari tugas dan wewenang bendahara, disamping itu terjadi indikasi semakin berkurangnya tugas pokok dan fungsi bendahara pengeluaran setelah penerapan anggaran kinerja; semakin berkurangnya atau menurunnya tugas dan fungsi yang diemban oleh bendahara pengeluaran.

Kejelasan peran pada dasarnya dipengaruhi oleh dua paham yakni paham strukturalis dan interaksionis. Pada paham strukturalis akan dilihat dari pemahaman

terhadap tugas dan tanggung jawab, serta pemahaman mengenai batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan. Sedangkan paham interaksionis, akan dilihat dari penerimaan tugas yang sesuai dengan latar belakang dan pengalaman, serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. (Susanto, 2017:19).

HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar.
2. Kejelasan peran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar.
3. Diklat dan kejelasan peran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 28 orang bendahara terdiri dari 13 orang di Kecamatan Tamalate dan 15 orang dari Kecamatan Makassar Kota Makassar, maka penelitian ini menggunakan metode design sampling dengan pendekatan studi populasi atau studi sensus yaitu populasi dijadikan sampel (Arikunto,2006:134) karena penelitian ini termasuk ke dalam penelitian studi populasi atau sensus, maka semua anggota populasi dijadikan sampel.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuisisioner kepada para responden yang telah ditetapkan untuk memperoleh informasi tentang kinerja bendahara, pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kejelasan peran.

Uji Raliabilitas

Tabel 4.28 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,907	Reliabel
Kejelasan Peran (X2)	0,880	Reliabel
Kinerja Bendahara (Y)	0,899	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021.

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel $> 0,60$.

Uji T

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar serta hipotesis kedua yaitu kejelasan peran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar. Hipotesis pertama dan kedua akan

dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Dalam pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel dengan nilai t tabel pada derajat kesalahan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Apabila nilai $t \text{ sig} < 0,05$, maka, berarti variabel X secara sendiri-sendiri memberikan pengaruh yang bermakna terhadap nilai Y.

Tabel 4.31 Hasil Uji t

Item	t hitung	t tabel	t sig	Keputusan
Constanta	0,433		0,669	
X1	3,077	2,055	0,005	Signifikan
X2	2,173	2,055	0,040	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021.

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel pendidikan dan pelatihan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,077 dan t tabel (26:0,05) sebesar 2,055 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 $< 0,05$ dengan demikian berarti variabel pendidikan dan pelatihan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara (Y) di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar.
2. Variabel kejelasan peran (X2)

mempunyai nilai t hitung sebesar 2,173 dan t tabel (26:0,05) sebesar 2,055 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ dengan demikian berarti variabel kejelasan peran (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara (Y) di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X1) dan variabel kejelasan peran (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara (Y) di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis pertama dan kedua dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,510 terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar.
2. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,422 terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar.
3. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa diklat dan kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 81,3% terhadap kinerja bendahara di Kecamatan Tamalate dan Kecamatan Makassar pada Pemerintahan Kota Makassar.

- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell, 2014. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. Salemba Empat, Jakarta.
- Blanchard, H, Paul, Hersey and Kenneth. 2015. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 4th Ed. [terjemahan], Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2017, *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno, Agus Eko Tedjo Santoso dan Tri Wahyuarini, 2012. *Kejelasan Peran serta Penerapannya dalam Menunjang Efektivitas Kerja/Teknisi Laboran di Lingkungan Politeknik Negeri Pontianak (Polnep)*. *Jurnal Eksos*, 8(3):164-75.
- Gibson ,Ivancevich, Donnely, 2012, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur*. Proses, Erlangga, Jakarta.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2014. *Behavior in Organization International*. Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen*. BPF, Yogyakarta.
- Halim, Abdul 2016, *Manajemen Keuangan Sektor Publik*, .Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mahmudi, 2016, *Analisis Laporan keuangan Pemerintah Daerah*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar,Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2011, *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mullins Jhon W, C. Orville, Jean-Claude Larreche, dan Harper W Walker Boyd. 2015. *Manajemen Pemasaran*, Erlangga, Jakarta.
- Newstrom, John W, 2011. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Companies, New York.
- Ni Made Wasasih, dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan Pada Kinerja Bendahara dengan Pelatihan dan Motivasi Sebagai Pemoderasi*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2):2329-2356.
- Ni Wayan dan Marhaeni, 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara Serta Dampaknya Terhadap Penyerapan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Tabanan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(11):359-386.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang.
- Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Jakarta.