

PENGARUH KOMPETENSI KERJA PEGAWAI KEUANGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN DI POLDA SULUT

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**CICILIAALPANI JOSEF
NIM. 21053165**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNS
PROGRAM STUDI D-IV MANAJEMEN BISNIS
2025**

PENGARUH KOMPETENSI KERJA PEGAWAI KEUANGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN DI POLDA SULUT

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**CICILIAALPANI JOSEF
NIM. 21053165**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNS
PROGRAM STUDI D-IV MANAJEMEN BISNIS
2025**

Cicilia Alpani Josef, 2025 “ **Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut** “ Dibawah bimbingan Mariska Charlota Walean, SE., M.Si dan Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja pegawai keuangan terhadap kinerja keuangan di Polda Sulawesi Utara (Polda Sulut). Kompetensi kerja yang terdiri atas aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas serta akuntabilitas pengelolaan keuangan instansi pemerintah, khususnya di lingkungan kepolisian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 31 responden pegawai bidang keuangan Polda Sulut, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS untuk menguji pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja keuangan yang dicapai oleh instansi. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan. Peningkatan tersebut diharapkan dapat memperkuat kinerja keuangan yang transparan, efisien, serta akuntabel dalam mendukung tugas dan tanggung jawab Polda Sulut sebagai lembaga pelayanan publik di bidang keamanan dan penegakan hukum.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Kinerja Keuangan, Pegawai Keuangan

Cicilia Alpani Josef, 2025. ***“The Effect of Financial Staff Work Competence on Financial Performance at North Sulawesi Regional Police (Polda Sulut)”***
Supervised by Mariska Charlota Walean, SE., M.Si and Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work competency of financial employees on financial performance at the North Sulawesi Regional Police (Polda Sulut). Work competency, which encompasses knowledge, skills, and attitudes, is a key factor in supporting the effectiveness and accountability of financial management in government agencies, particularly within the police force. This study employed a quantitative approach with a survey method. Primary data were obtained through questionnaires distributed to 31 respondents, including financial employees from the North Sulawesi Regional Police, while secondary data were obtained from official agency documents. Data analysis was conducted using simple linear regression techniques using SPSS to test the effect of work competency variables on financial performance. The results showed that work competency had a positive and significant impact on financial performance. This means that the higher the level of competency possessed by employees, the better the financial performance achieved by the agency. These results confirm the need for continuous competency improvement through education, training, and work experience. This improvement is expected to strengthen transparent, efficient, and accountable financial performance in supporting the duties and responsibilities of the North Sulawesi Regional Police as a public service institution in the fields of security and law enforcement.

Keywords: Work Competency, Financial Performance, Finance Employees

MOTTO

“janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau; janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

(Yesaya 41:10)

“Kompetensi dan ketekunan membawa keberhasilan yang diberkati Tuhan.” –

Amsal 22:29

“Lihatlah orang yang cakap dalam pekerjaannya, ia akan berdiri di hadapan raja-raja; ia tidak akan berdiri di hadapan orang hina.”

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

(Yeremia 29:11)

Kupersembahkan karya ini

Skripsi ini kupersembahkan dengan penuh syukur dan cinta kepada:

Tuhan Yesus Kristus, sumber kekuatan, hikmat, dan berkat dalam setiap langkah hidupku.

Anakku tercinta, Camellia Jovanna Tumonggor, yang menjadi alasan terbesar untukku terus berjuang, belajar, dan menyelesaikan pendidikan ini.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Penelitian oleh Cicilia Alpani Josef
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 22 September 2025

Disetujui,

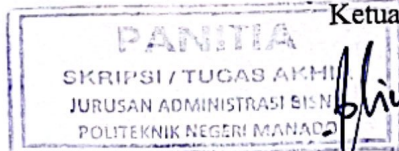
Penguji 1

Mariska Charlota Walcan, SE.,M.Si
NIP : 197409152002122001

Dosen Pembimbing 2

Lietje Lumatauw, S.Th.,M.Si
NIP : 196307301993032001

Ketua Panitia,



Juliet P.T Makinggung, SE.,M.Si
NIP:19730722200212001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA PEGAWAI KEUANGAN
TERHADAP KINERJA KEUANGAN DI POLDA SULUT**

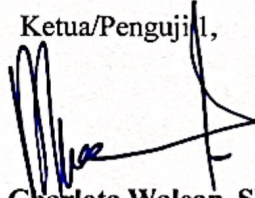
OLEH

CICILIA ALPANI JOSEF
NIM. 21053165

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada Tanggal, 23 September 2025

Ketua/Penguji 1,



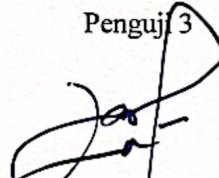
Mariska Charlota Walean, SE., M.Si
NIP. 197409152002122001

Penguji 2



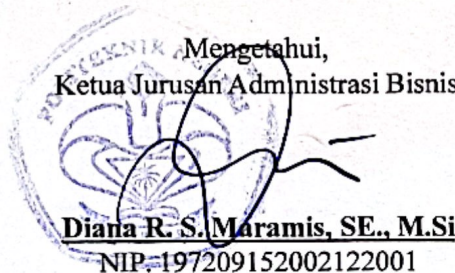
Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.SlMM
NIP 196705161994031013

Penguji 3



Jacob Tateol S Makapedua, SE. Mtdev
NIP 196501211990031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana R. S. Maramis, SE., M.Si
NIP. 197209152002122001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cicilia Alpani Josef
 NIM : 21053165
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Di Poldasulut

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



Cicilia Alpani Josef
 NIM. 21053165

FM-203 ed.A rev.0

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Cicilia Alpani Josef
NIM : 21053165
Tempat, Tanggal Lahir : Tomohon, 09 Agustus 2001
Alamat : Jl. Lumopa Lowu II Mitra
Nama Ayah : Tonny Josef
Nama Ibu : Nita Lumopa
Alamat Orang Tua : Jl. Lumopa Lowu II Mitra
Daerah Asal : Kabupaten Mitra , Prov. Sulawesi Utara
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut
Dosen Pembimbing : 1. Mariska Charlota Walean, SE.,M.Si
2. Lietje Lumatauw, S.Th.,M.Si
Dosen Penguji : 1. .Mariska Charlota Walean, SE.,M.Si
2. Dr.ir. Effendy Rasjid,M.Si.,MM
3. Jacob Tateol S. Makapedua,SE.MTDev
Waktu Pelaksanaan Skripsi : 23 September 2025
Akhir



Manado, 23 September 2025

Mahasiswa,



CICILIA ALPANI JOSEF
NIM. 21053173

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat serta tuntunan-Nya, proses penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Manado. Selain itu, penyusunan skripsi ini juga bertujuan untuk menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam skripsi ini dibahas mengenai *Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut* . Dalam proses penelitian hingga penyusunan skripsi ini, penulis menyadari telah menerima banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan dukungan dan bantuan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

1. Dra. Maryke Alelo, MBA, sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado
3. Selvie Kalele, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado
4. Rudolf Mait, St., MT sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado
5. Juliet Makinggung, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama sekaligus Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
6. Diana R. S. Maramis, SE., MM sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Precylia R. Rambing, SE., MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis

9. Vekky Supit, SE., M.Si sebagai Sekretaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis
10. Mariska Charlota Walean, SE., M.Si, sebagai Dosen Pembimbing 1 Skripsi sekaligus Dosen Penguji 1 Skripsi
11. Lietje Lumatauw, S.Th., M.Si, sebagai Dosen Pembimbing 2 Skripsi
12. AKBP Marojahan Situmorang, S.I.K, selaku Kabidkeu Polda Sulut dan seluruh pegawai di bidang keuangan yang telah memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.
13. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moral, doa, dan semangat selama proses penyusunan skripsi.
15. Kepada anak tercintah Camellia Jovana Tumonggor, putri kecil mungil yang menjadi penyemangat penulis, dan membuat penulis kuat sampai di titik ini.
14. Kepada Keren, Wulan, Gebby, Indiva, sahabat yang senang tiasa membantu dan menyemangati penulis dari titik terendah penulis sampai di titik sekarang.
15. Kepada Cicilia Alpani Josef, terima kasih telah berjuang berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan apa yang sudah dimulai, hingga tahap saat ini, tetaplah kuat untuk menggapai cita-cita.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini tentunya masih banyak kekurangan dan kelemahan, untuk itu saran dan kritik senantiasa penulis terima untuk memperbaiki agar lebih baik lagi kedepannya. Akhir kata kiranya Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi akademik Politeknik Negeri Manado terlebih khusus kepada semua mahasiswa yang membutuhkan untuk dijadikan referensi kedepan Dalam Pendidikan, Terimah Kasih.

Manado, September 2025

Penulis,

Cicilia Alpani Josef

NIM. 21053165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
DAFTAR ISI.....	II
ABSTRAK	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Perumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat	5
1.4.2 Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	7
2.1 Konsep Kompetensi kerja Dan Kinerja Keuangan	7
2.1.1 Pengertian Kompetensi Kerja Dan Kinerja Keuangan.....	7
2.1.1 Indikator Kompetensi Kerja.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kerja.....	9
2.2 Kinerja Keuangan.....	10
2.2.1 Indikator Kinerja Keuangan	10
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuanga.....	11
2.3 Hubungan antar Variabel Kompetensi Kerja Pegawai Terhadap Variabel Kinerja Keuangan Di Polda Sulut	12
2.3.1 Tinjauan Pustaka	13
2.3.2 Kerangka Berpikir.....	17
2.4 Hipotesis.....	21
BAB III METODOLODI PENELITIAN.....	22

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	22
3.1.1 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	22
3.1.2 Metode Penelitian.....	22
3.2 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	22
3.2.2 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Defini Operasional Variabel & Indikator Kompetensi Kerja (X).....	27
3.4.1 Defini Operasional Variabel & Indikator Kinerja Keuangan (Y)	28
3.5 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.5.1 Analisis Data.....	31
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	31
3.5.2 Total Skor	32
3.5.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	32
3.5.4 Uji Reliabilitas	33
3.6 Analisis Korelasi.....	34
3.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	35
3.6.2 Pengujian Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Polda Sulut.....	39
4.1.1 Lokasi dan Telepon Instansi Polda Sulut	40
4.1.2 Visi dan Misi	40
4.1.3 Bidang Keuangan Polda Sulut (BIDKEU).....	41
4.2 Hasil Analisis.....	42
4.2.1 Karakteristik Responden.....	42
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	44
4.2.3 Total Skor Kompetensi Kerja dan Kinerja Keuangan.....	46
4.2.4 Uji Validitas.....	48
4.2.5 Penguji Hipotesis Uji t.....	55
4.2.6 Pengujian Hipotesis Uji	58
4.3 Pembahasan.....	60
4.3.1 Gambaran Kompetensi Kerja Di Polda Sulut.....	60
4.3.2 Gambaran Kinerja Keuangan Di Polda Sulut.....	62
4.4 Implementasi	63
4.4.1 Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut.....	63

4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Kerja (X).....	65
4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja keuangan (Y).....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
Daftar Pustaka.....	70
Lampiran.....	73

DAFTAR TABEL

TABEL	TEXT	HALAMAN
Table 1.1	Penelitian Terdahulu	15
Table 2.1	Umur Pegawai	25
Table 3.1	Definisi Operasional Kompetensi Kerja	28
Table 4.1	Definisi Operasional Kinerja Keuangan	29
Table 5.1	Kategori Jawaban	31
Table 6.1	Lokasi dan Telepon Polda Sulut	40
Table 7.1	Karakteristik Jenis Kelamin.....	43
Table 8.1	Karakteristik Usia.....	44
Table 9.1	Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja (X) Dan Kinerja Keuangan (Y)	45
Table 10.1	Uji Validitas Kompetensi Kerja X)	49
Table 11.1	uji Reliabilitas variabel kompetensi kerja dan kinerja keuangan	51
Table 12.1	model summary korelasi dan regresi sederhana kompetensi kerja (x) terhadap kinerja keuangan (y)	52
Table 13.1	peningkatan secara parsial kompetensi kerja (x) terhadap kinerja keuangan (Y).....	54
Table 14.1	Regresi Sederhana	55
Table 15.1	Peningkatan Secara Parsial Kompetensi Kerja (X) Terhadap Kinerja Keuangan (Y).....	58
Table 16.1	Model Summary Korelasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	TEXT	HALAMAN
Gambar 1 Alur Pikir Penelitian		20
Gambar 2 Paradigma Penelitian.....		21
Gambar 3 Logo Polda Sulut.....		38
Gambar 4 Struktur Organisasi Perusahaan.....		42
Gambar 5 Total Skor Kompetensi Kerja		47
Gambar 6.1 Model Impelementasi Kompetensi Kerja (X) Terhadap Kinerja Keuangan (Y)		64

LAMPIRAN

LAMPIRAN	TEXT	HALAMAN
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....		73
Lampiran 2 Pernyataan Kuesioner.....		74
Lampiran 3 Skor Kompetensi Kerja (X).....		75
Lampiran 4 Skor Kinerja Keuangan (Y).....		76
Lampiran 5 Total Skor Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan.....		77
Lampiran 6 Tabel Statistik r Product Moment (Taraf Signifikan 5%).....		78
Lampiran 7 Tabel Nilai t.....		79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era modern yang ditandai dengan kompleksitas dan dinamika tinggi, khususnya di sektor pemerintahan dan kepolisian, kinerja keuangan menjadi tolok ukur utama yang menunjukkan sejauh mana organisasi dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja keuangan tidak hanya fokus pada aspek pengelolaan dana yang tersedia, tetapi juga mencerminkan kemampuan institusi dalam memenuhi tujuan strategi melalui penggunaan sumber daya yang optimal, transparan, dan akuntabel.

Di tengah tuntutan masyarakat akan akuntabilitas publik yang semakin tinggi, keberhasilan pengelolaan keuangan pemerintah dan institusi kepolisian menjadi sebuah keniscayaan yang harus dipenuhi. Hal ini penting karena dana yang dikelola berasal dari uang rakyat dan anggaran negara yang harus diperuntukkan bagi pelayanan publik, keamanan, dan pembangunan nasional secara berkelanjutan. Oleh karena itu, tata kelola anggaran yang baik menjadi kunci untuk menekan pemborosan, memaksimalkan hasil, serta memastikan transparansi penggunaan anggaran sehingga dapat memperkuat kepercayaan publik kepada institusi tersebut.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan penerapan sistem keuangan berbasis akuntansi modern, lembaga pemerintahan dan kepolisian telah mengalami transformasi yang signifikan dalam pengelolaan keuangannya. Contohnya, Kepolisian Republik Indonesia (Polri) telah menunjukkan kemajuan yang menonjol dalam hal kinerja keuangannya, di mana laporan keuangan Polri tahun 2023 telah memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa

Keuangan (BPK) untuk kesebelas secara berturut-turut. Prestasi ini bukan hanya menjadi apresiasi atas pengelolaan keuangan yang baik, melainkan juga bukti bahwa Polri mampu menyelenggarakan pengendalian internal, perencanaan anggaran, pelaksanaan serta pelaporan keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan yang berlaku. Namun demikian, pendapat WTP bukan berarti bebas dari permasalahan, karena masih ada kesulitan dalam pengelolaan persediaan dan pelaksanaan belanja modal yang perlu diperbaiki. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian pencapaian telah baik, upaya perbaikan dan penguatan tata kelola keuangan tetap menjadi agenda strategi yang harus dijalankan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja keuangan secara berkelanjutan.

Selain itu, pengelolaan keuangan yang efektif di sektor pemerintahan turut berperan penting dalam tercapainya visi pembangunan nasional dan pelayanan publik yang berkualitas. Indonesia, sebagai negara dengan komitmen mencapai kemajuan pada tahun 2045, sangat bergantung pada efektivitas penggunaan anggaran negara yang transparan, tepat sasaran, dan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif serta pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, pengelolaan keuangan yang dilakukan secara efisien dan akuntabel memberikan dampak besar terhadap kualitas hasil pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan anggaran harus mengutamakan program prioritas yang memberikan manfaat nyata bagi publik, serta didukung oleh sistem pengawasan internal dan eksternal yang kuat untuk mencegah risiko penyimpangan. Kinerja keuangan yang optimal juga diupayakan melalui sinergi antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang

berkelanjutan, sehingga tercipta mekanisme pengelolaan anggaran yang tidak hanya sah secara administratif, tetapi juga berdampak positif secara strategis dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan keamanan.

Dalam ranah kepolisian, pengelolaan keuangan yang baik memiliki peran sentral dalam mendukung pelaksanaan tugas yang berhubungan langsung dengan pelayanan dan keamanan masyarakat nasional. Sistem keuangan kepolisian harus mampu menjamin bahwa alokasi anggaran memenuhi kebutuhan organisasi, baik dari aspek operasional maupun pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Pengendalian keuangan yang ketat diperlukan untuk mencegah perlindungan dana dan memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai rencana kerja yang telah ditetapkan berdasarkan prioritas dan target kinerja. Kinerja keuangan yang baik pada kepolisian juga berarti adanya kolaborasi efektif antara unit pengawasan internal dan pengawasan eksternal, seperti inspektorat dan lembaga audit keuangan negara, demi menjaga integritas dan transparansi pengelolaan dana publik. Penggunaan anggaran berbasis kinerja memastikan pendekatan yang semakin diterima guna setiap belanja berdasarkan hasil yang dapat diukur dan berdampak positif, sekaligus memperkuat akuntabilitas institusi terhadap publik dan pemerintah.

Secara umum, keberhasilan kinerja keuangan dalam sektor pemerintahan dan kepolisian dapat dikatakan sebagai cerminan dari kematangan organisasi manajemen dalam menghadapi tantangan lingkungan yang kompleks dan penuh dinamika. Kinerja keuangan tidak lagi hanya diukur dari ketepatan jumlah anggaran dan realisasinya, tetapi bagaimana pengelolaan keuangan dapat memberikan value

for money, yaitu hasil yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif, serta akuntabel sesuai aturan. Ini mencakup aspek strategi perencanaan, pelaksanaan anggaran yang disiplin, pemantauan berkelanjutan, dan pelaporan yang transparan sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada publik dan pemerintah. Di masa depan, penguatan sistem informasi keuangan, penerapan teknologi digital dalam pengelolaan anggaran, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia di bidang keuangan akan menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja keuangan yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut”**

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Apakah kompetensi kerja pegawai keuangan di Polda Sulut sudah memadai untuk menunjang tugas pengelolaan keuangan secara efektif dan efisien
- b. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja pegawai keuangan terhadap kinerja keuangan di Polda Sulut
- c. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam pengelolaan keuangan di Polda Sulut yang terkait dengan kompetensi pegawai keuangan

1.3 Perumusan Masalah

- a. Bagaimana kompetensi kerja pegawai keuangan di Polda Sulut saat ini?
- b. Bagaimana kinerja keuangan di Polda Sulut dalam pengelolaan dana dan pelaksanaan tugas keuangan?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja pegawai keuangan terhadap kinerja keuangan di Polda Sulut?

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Bagaimana kompetensi kerja pegawai keuangan di Polda Sulut saat ini
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja keuangan di Polda Sulut dalam pengelolaan dana dan pelaksanaan tugas keuangan
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja pegawai keuangan terhadap kinerja keuangan di Polda Sulut

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Polda Sulut

- a. Memberikan informasi-informasi yang komprehensif mengenai kinerja keuangan
- b. Menyediakan dasar bagi pengambilan keputusan strategi untuk perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan keuangan
- c. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di institusi kepolisian.

2. Bagi Masyarakat Umum

- a. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian melalui peningkatan akuntabilitas dan efisiensi pengelolaan keuangan.
- b. Membantu terwujudnya pelayanan publik yang lebih baik dan profesional sebagai dampak dari kinerja keuangan yang efektif.
- c. Memberikan gambaran tentang sejauhmana dana publik dikelola secara efisien dan akuntabel di Polda Sulut

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Kompetensi kerja Dan Kinerja Keuangan

2.1.1 Pengertian Kompetensi Kerja Dan Kinerja Keuangan

Kompetensi kerja dan kinerja keuangan merupakan dua aspek penting dalam organisasi. Kompetensi kerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar. Sementara itu, kinerja keuangan menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya keuangannya secara efisien untuk mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan dalam periode tertentu.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Emron, Yohny, Imas (2017) menyatakan bahwa, Kompetensi merupakan kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi merupakan faktor penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kompetensi sebagai suatu kemampuan atau

keterampilan untuk melakukan sesuatu dan saling mempengaruhi dalam semua aspek di organisasi. Apabila seorang pegawai tidak memiliki kompetensi yang baik maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik ketika akan mencapai tujuan

2.1.1 Indikator Kompetensi Kerja

Untuk mengukur kompetensi pegawai digunakan indikator menurut Nugroho (2018), yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya atau bisa dikatakan sebagai fakta dan angka di balik aspek teknis. Pengetahuan dari pegawai merupakan tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dari pegawai yang dapat digunakan untuk kepentingan dan kemajuan organisasi. Tujuan sebuah organisasi akan tercapai apabila pegawai yang ada di dalamnya mampu menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Keterampilan (skill) Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan ide dan pengetahuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas maupun tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik dan maksimal. Keterampilan merupakan kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus- menerus dengan kegiatan yang paling sedikit. Adanya peningkatan keterampilan pegawai dapat mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pencapaian tujuan sebuah organisasi bisa tercapai.

3. Sikap (attitude) Sikap adalah respon atau tingkah laku seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya yang biasanya ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan tersebut mampu berada dalam lingkungan kerjanya. Sikap juga bisa dikatakan sudut pandang seseorang terhadap sesuatu atau seseorang. Sikap dapat berbeda antara satu orang dengan orang yang lain karena adanya pengalaman, pemahaman dan pertimbangan dari seseorang tersebut yang pernah dialaminya

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kerja

1. Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat pendidikan formal dan pelatihan teknis sangat memengaruhi kompetensi kerja. Pendidikan yang sesuai dengan bidang keuangan serta pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam mengelola keuangan secara efektif.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memberikan pemahaman praktis yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab dalam bidang keuangan. Pegawai dengan pengalaman yang lebih lama cenderung memiliki kemampuan analisis dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan keuangan.

3. Keterampilan Teknis dan Non-Teknis

Keterampilan teknis mencakup kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak keuangan, memahami laporan keuangan, dan menerapkan prinsip akuntansi. Sementara itu, keterampilan non-teknis seperti komunikasi,

manajemen waktu, dan kemampuan bekerja dalam tim juga penting untuk mendukung kinerja keuangan yang optimal.

2.2 Kinerja Keuangan

Menurut Fahmi (2018:142), menyatakan bahwa kinerja keuangan dapat didefinisikan sebagai berikut: “Kinerja keuangan merupakan suatu analisis yang dapat dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja keuangan perusahaan yang baik adalah pelaksanaan aturan-aturan yang berlaku sudah dilakukan secara baik dan benar.”

Menurut Hutabarat (2021:2), kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan secara baik dan benar

Menurut Jatmiko (2017:35), menyatakan bahwa kinerja keuangan sebagai berikut: “Kinerja perusahaan adalah salah satu gambaran untuk mengetahui kondisi keuangan suatu perusahaan. Kondisi keuangan ini dapat digunakan sebagai acuan di masa yang akan datang, kondisi keuangan yang baik akan menambah nilai bagi pihak eksternal.”

2.2.1 Indikator Kinerja Keuangan

Menurut Kasmir (2018:104), indikator kinerja keuangan dapat diukur dengan menggunakan rasio keuangan, yaitu sebagai berikut:

1. Rasio Aktivitas

Rasio aktivitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menggunakan aktiva yang dimilikinya. (Kasmir, 2018:172) 3)

2. Rasio Solvabilitas

Rasio solvabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan hutang. (Kasmir, 2018:151) 4)

3. Rasio Profitabilitas

Rasio profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. (Kasmir, 2018:201)

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan

Menurut Kasmir (2018:104), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan, khususnya dalam konteks kompetensi pegawai keuangan, mencakup beberapa aspek penting. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas dan kinerja laporan keuangan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang baik dalam mengelola keuangan, sehingga meningkatkan kualitas dan kinerja laporan keuangan yang dihasilkan. Profesionalisme dan kompetensi pegawai secara simultan mempengaruhi kinerja keuangan secara signifikan, dimana semakin baik kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja keuangan yang dicapai.

1. Sistem dan Prosedur

- a. Keberadaan SOP (Standard Operating Procedur)
- b. Kebutuhan terhadap regulasi keuangan

- c. Efisiensi alur pengajuan dan pencairan anggaran
- 2. Kepemimpinan dan Manajemen
 - a. Gaya kepemimpinan keuangan atau atasan langsung
 - b. Arah dan supervisi terhadap pegawai keuangan
- 3. Pelatihan dan Pengembangan SDM
 - a. Frekuensi dan kualitas pelatihan keuangan yang diberikan
 - b. Dukungan untuk sertifikasi atau pelatihan profesional

2.3 Hubungan antar Variabel Kompetensi Kerja Pegawai Terhadap Variabel Kinerja Keuangan Di Polda Sulut

Kompetensi kerja pegawai keuangan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung profesionalisme dalam melaksanakan tugas keuangan secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2007) dan Emron dkk (2017), kompetensi adalah faktor utama dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Kasmir (2018) menegaskan bahwa kinerja keuangan berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi mengelola dan melaksanakan aturan keuangan dengan baik, tercermin melalui rasio keuangan seperti rasio aktivitas, solvabilitas, dan profitabilitas.

Kompetensi kerja menurut Wibowo (2007) dan Emron, Yohny, Imas (2017) adalah kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional.

Kinerja keuangan menurut Fahmi (2018), Hutabarat (2021), dan Jatmiko (2017) adalah ukuran pelaksanaan aturan keuangan yang baik dan benar yang mencerminkan kondisi keuangan perusahaan.

1. Variabel Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja meliputi:

- a. Pengetahuan (Knowledge): Informasi dan edukasi yang dimiliki pegawai untuk memahami dan melakukan tugas keuangan secara akurat.
- b. Keterampilan (Skill): Kemampuan praktis pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan ke dalam tugas-tugas keuangan yang efektif dan efisien.
- c. Sikap (Attitude): Respon dan perilaku pegawai dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab keuangan, termasuk bagaimana interaksi dengan pemangku kepentingan.

2. Variabel Kinerja Keuangan

Diukur melalui indikator seperti:

- a. Rasio aktivitas (penggunaan aktiva secara efektif)
- b. Rasio solvabilitas (kemampuan pembiayaan aset dengan hutang)
- c. Rasio profitabilitas (kemampuan memperoleh keuntungan)

2.3.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Riduwan (2013), tinjauan pustaka berfungsi sebagai landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dan kerangka analisis penelitian sehingga penelitian dapat terarah dan memiliki pijakan ilmiah yang kuat.

Tinjauan pustaka merangkum hasil penelitian sebelumnya untuk melihat mana aspek yang sudah banyak diteliti dan mana yang belum, sehingga dapat memperjelas kontribusi penelitian baru (Singarimbun & Effendi, 1989).

Table 1.1
Penelitian Terdahulu

N o	Nama & Tahun & Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Reinhard J. Rumimpunu dkk (2018) – <i>Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Sulut</i>	Kuantitatif , regresi linear berganda (SPSS)	Profesionalisme, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Jurnal Unsrat)	Fokus kompetensi ke kinerja pegawai di Sulut	Bukan Polda, tapi lembaga BAPPEDA A
2	Jellytha Leony Wahongan dkk (2024) – <i>Analisis Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Administrasi Publik di Badan Keuangan dan Aset Daerah Sulut</i>	Deskriptif kualitatif, wawancara , observasi	Kinerja pegawai optimal, dipengaruhi oleh lingkungan kerja & SOP, terhambat oleh stress, kelelahan. (Jurnal Unsrat)	Fokus pegawai keuangan di Sulut	Kualitatif, bukan regresi kuantitatif
3	Jovanka Tendean (2023) – <i>Evaluasi Kinerja Pegawai Keuangan pada Dinas Perindustrian & Perdagangan Sulut</i>	Deskriptif kualitatif	Kinerja mematuhi prinsip obyektif, terukur, akuntabel dkk (PP No. 30/2019). (Jurnal Unsrat)	Fokus ke pegawai keuangan di Sulut	Fokus pada evaluasi prinsip penilaian, bukan kompetensi
4	Pretty Gabrielia Tulenan dkk – <i>Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di</i>	Kuantitatif , survei, regresi linear sederhana	Kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (ejournal.fekon-unima.ac.id)	Kompetensi ke kinerja pegawai di wilayah Sulut	Fokus Minahasa, bukan instansi keamanan

Kantor Bupati
Minahasa

- | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---|---|--|
| 5 | Aswar Alimin Abdullah dkk – <i>Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin, Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Polri Polda Sulsel</i> | Kuantitatif , regresi linear berganda | Semua variabel berpengaruh positif signifikan; disiplin kerja paling dominan. (Jurnal FEB Unmul) | Kepolisian, kompetensi , kinerja (tapi di Sulsel) | Lembaga Polri, tapi di Sulsel, bukan Sulut |
| 6 | Dian Kasih Bago (2022) – <i>Pengaruh Kompetensi & Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Keuangan Nias Selatan</i> | Kuantitatif , regresi linear berganda | Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Jurnal Uniraya) | Fokus kompetensi + kinerja pegawai keuangan | Lokasi: Nias Selatan (luar Sulut) |
| 7 | Junedi G dkk – <i>Kompetensi & Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Keuangan Enrekang</i> | Kuantitatif , regresi linier ganda | Kompetensi berpengaruh signifikan, budaya organisasi tidak. (Publikasi OJS Indonesia) | Fokus kompetensi di keuangan daerah | Luar Sulut, dan variabel tambahan budaya |
| 8 | Teddy Ronal dkk – <i>Pengaruh Kompetensi & Motivasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan di SKPD Sultra</i> | Kuantitatif , regresi linier berganda | Kompetensi & motivasi berpengaruh positif signifikan simultan & parsial. (UHO Journal) | Tema kompetensi ke kinerja keuangan | Lokasi Sulawesi Tenggara, bukan Sulut |
-

9	<i>Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kompetensi & Disiplin terhadap Kinerja Keuangan SKPD Banda Aceh</i>	Kuantitatif , regresi linier berganda	Semua variabel berpengaruh (kompetensi termasuk) terhadap kinerja keuangan. (Jurnal Usk)	Kompetensi & kinerja keuangan aparat keuangan	Banda Aceh, konteks berbeda
10	Cut Yunita Elvira dkk – <i>Analisis Profesionalisme Kinerja Pejabat Penatausahaan Keuangan SKPD Banda Aceh</i>	Kuantitatif , metode sensus	Analisis jabatan & sistem informasi keuangan berpengaruh signifikan pada kinerja. (Usk Jim)	Kinerja aparatur keuangan	Fokus sistem & jabatan, bukan kompetensi langsung

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan beberapa kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Pada penelitian saat ini, peneliti menyajikan fenomena atau informasi baru seperti lokasi penelitian, objek , serta subjek penelitian.

2.3.2 Kerangka Berpikir

Sugiono (2019) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konteks tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir ini di susun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan, berfungsi sebagai dasar pemikiran yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan kajian literatur

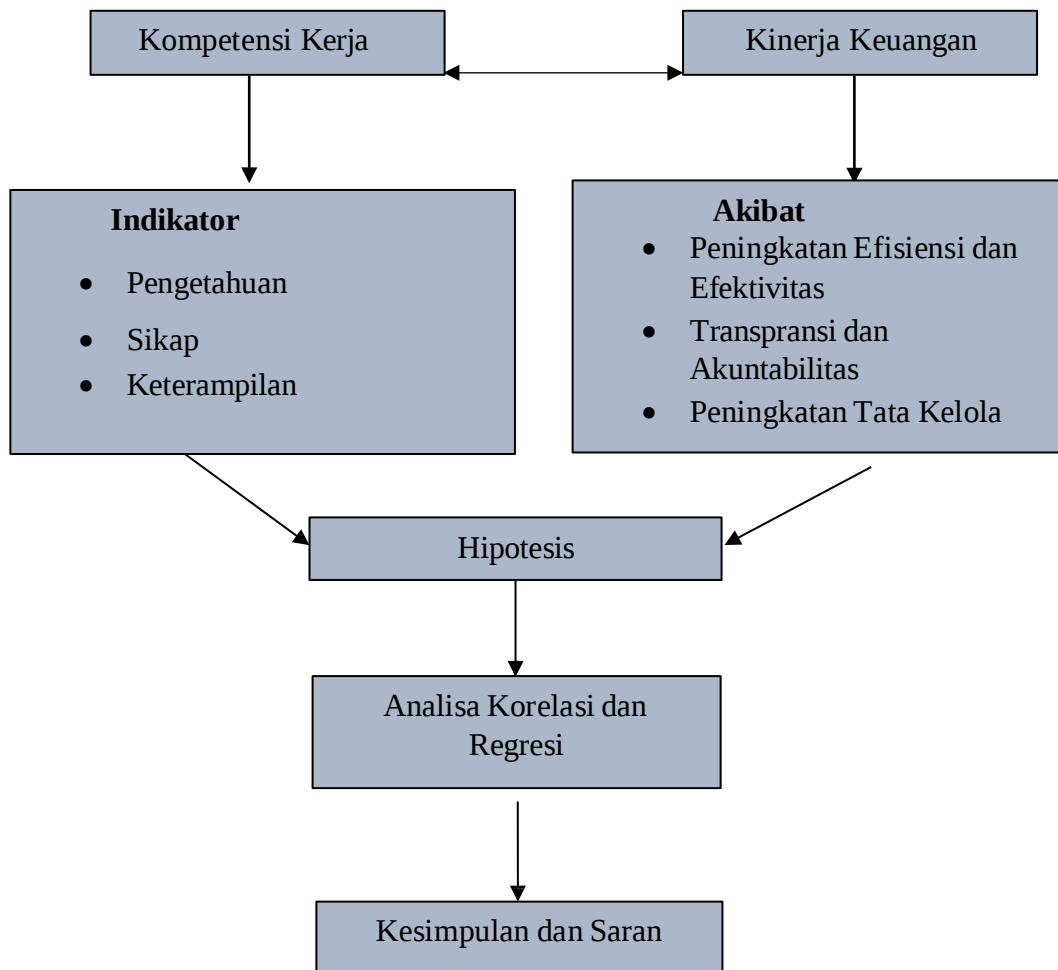
Berdasarkan hasil kajian dari berbagai penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kompetensi pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja, baik kinerja individu, kinerja organisasi, maupun kinerja keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Rumimpunu dkk. (2018) menunjukkan bahwa kompetensi, profesionalisme, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Sulut. Hasil ini sejalan dengan Tulenan dkk. yang menegaskan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Minahasa. Temuan tersebut menguatkan asumsi bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja mereka juga semakin optimal.

Selain itu, penelitian Wahongan dkk. (2024) menemukan bahwa kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi keuangan di Sulut dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja dan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memang penting, namun dukungan lingkungan organisasi juga menjadi faktor pendukung tercapainya kinerja yang baik. Senada dengan itu, Tendean (2023) menekankan pentingnya evaluasi kinerja pegawai keuangan agar sesuai dengan prinsip akuntabilitas, objektivitas, dan transparansi.

Di sisi lain, penelitian Abdullah dkk. di Polda Sulsel (2021) membuktikan bahwa kompetensi, disiplin, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Meskipun berbeda lokasi, hasil ini relevan karena sama-sama berada pada lingkup kepolisian sehingga dapat menjadi referensi yang kuat dalam mengkaji konteks Polda Sulut. Demikian pula penelitian lain di Nias Selatan (Bago, 2022), Enrekang, Sulawesi Tenggara, hingga Banda Aceh

menunjukkan konsistensi bahwa kompetensi pegawai keuangan berdampak nyata terhadap kinerja mereka.

Dengan demikian, dapat ditarik benang merah bahwa kompetensi merupakan variabel kunci yang konsisten memengaruhi kinerja, termasuk kinerja keuangan. Perbedaan lokasi penelitian, karakteristik instansi, maupun tambahan variabel lain (misalnya disiplin, motivasi, atau budaya organisasi) justru memperkaya sudut pandang bahwa kompetensi tidak berdiri sendiri, tetapi berinteraksi dengan faktor lain dalam memengaruhi kinerja



Gambar 1
Alur Pikir Penelitian

Sumber: Data Diolah 2025



Gambar 2
Paradigma Penelitian

Sumber: data diolah 2025

Keterangan

X = Kompetensi Kerja

Y = Kinerja Keuangan

2.4 Hipotesis

Menurut Santoso (2016 :20), hipotesis merupakan *Research Question* yang diajukan. Hipotesis berasal dari kata hipo (=lemah) dan tesis (pernyataan). Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Di duga Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Keuangan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **Keuangan Polda Sulut**, yang berlokasi di Jl Betsheada NO. 62 Sario, Kec. Sario, Kota Manado Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini berlangsung bersamaan dengan kegiatan magang pada bulan Januari hingga Mei 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pengambilan data sampai dengan penyusunan proposal.

3.1.1 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas (independent) yang mempengaruhi dan variabel terikat (dependent) yang dipengaruhi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana Kompetensi Kerja sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan sebagai variabel terikat.

3.1.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Deskriptif (Descriptive Method)

Metode ini digunakan untuk menggambarkan secara sistematis fenomena atau gejala sosial yang terjadi pada objek penelitian. Peneliti mengamati, mendeskripsikan, serta menganalisis hubungan antara dua variabel, yaitu Kompetensi Kerja dan Kinerja Keuangan.

2. Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung ke instansi terkait guna memperoleh data yang dibutuhkan mengenai Kompetensi Kerja dan Kinerja Keuangan.

3. Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai referensi dari literatur, buku, jurnal, maupun sumber ilmiah lainnya yang berhubungan dengan variabel Kompetensi Kerja dan Kinerja Keuangan.

3.2 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

a) Jenis Data

Menurut Bernard (2012:130), data merupakan fakta dasar mengenai individu, tempat, peristiwa, atau hal penting yang diorganisasikan menjadi informasi. Riduwan (2009:5) juga menjelaskan bahwa data merupakan bahan mentah yang perlu diolah agar menghasilkan informasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Untuk memperoleh data yang lengkap, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:225), data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai bagian keuangan Polda Sulut, baik secara langsung maupun melalui Google Form.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:225), data sekunder merupakan data yang diperoleh

secara tidak langsung, misalnya melalui dokumen atau pihak lain. Dalam penelitian ini, data sekunder berupa profil instansi, struktur organisasi, serta jumlah pegawai di bagian keuangan Polda Sulut.

3.2.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data Menurut Sugiyono (2012:224), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- 1) **Observasi**, yaitu Teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang di teliti, dalam hal ini Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Keuangan di Polda Sulut
- 2) **Kuesioner**, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga di lakukan dengan tertulis dan melalui Google form. Responden Responden dalam Penelitian ini yaitu para seluruh pegawai keuangan Polda Sulut.
- 3) **Kajian Pustaka**, yaitu kegiatan membaca dan mempelajari berbagai sumber bacaan seperti buku,jurnal dan artikel untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian yang sedang dikerjakan.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi secara singkat yaitu keseluruhan dari subjek penelitian. Menurut Kasmir (2017:47) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di harapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi menjadi objek penelitian, adalah seluruh pegawai yang bekerja di bagian keuangan Polda Sulawesi Utara. Pegawai keuangan di lingkungan Polda Sulut terdiri dari staf yang bertugas dalam perencanaan anggaran, pelaksanaan, pencatatan, serta pelaporan keuangan. Mereka memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya kinerja keuangan institusi. Dengan demikian, populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bertugas di bagian keuangan Polda Sulut yang berjumlah 45 orang.

Table 2.1
Umur Pegawai

No	Umur Pegawai	Jumlah
1.	Umur 20-30	10
2.	Umur 31-40	20
3.	Umur 41-55	15

Sumber Data Diolah (2025)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut karena banyaknya jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan probability sampling. Untuk menentukan ukuran atau besarnya sampel dari suatu populasi, maka Teknik

pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Besarnya sampel dinyatakan representative jika diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (E^2 \cdot N)}$$

Dimana:

n= jumlah elemen/anggota sampel

N= jumlah elemen/anggota populasi

E= error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dan presisi yang ditetapkan atau Tingkat signifikansi 0,10, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (E^2 \cdot N)}$$

$$n = \frac{45}{1 + (0,10^2 \cdot 45)}$$

$$n = \frac{45}{1 + (0,01 \cdot 45)}$$

= 31,03 dibulatkan menjadi 31 orang

Dari hasil di atas 31,03 merupakan pecahan dan menurut Sugiyono (2019:143) pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas atau kebawah. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang responden.

3.4 Defini Operasional Variabel & Indikator Kompetensi Kerja (X)

Menurut Rahmat (2019), kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang melekat pada keperibadian individu, yang dapat digunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan. Kompetensi berhubungan dengan perilaku dan kinerja karena kompetensi dapat mempengaruhi atau memperdiksi keduanya.

Menurut Wibowo (2007:110) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan melakukan pekerjaan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, sikap kerja yang diperlukan. Kompetensi menunjukkan profesionalisme dalam suatu bidang dengan indikator pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude).

Table 3.1
Definisi Operasional Kompetensi Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kompetensi Kerja	1). Pengetahuan	a). Informasi yang dimiliki terkait tugas dan bidang pekerjaan. b). Pemahaman terhadap proses, prosedur, dan standar kerja. c). Pengetahuan teknis dan teoritis yang diperlukan.	1
	2). Keterampilan	a). Kemampuan teknis mengerjakan tugas sesuai standar. b). Keahlian khusus sesuai jabatan atau pekerjaan c). Kemampuan analisis dan pemecahan masalah.	2
	3). Sikap	a). Disiplin dalam menjalankan tugas. b). Kerjasama tim dan komunikasi efektif. c). Proaktif, inisiatif, dan motivasi kerja.	3

Sumber Data Diolah (2025)

3.4.1 Definisi Operasional Variabel & Indikator Kinerja Keuangan (Y)

Menurut Hutabarat (2021), kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instansi telah melaksanakan aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar. Dengan kata lain, kinerja keuangan mencerminkan kemampuan instansi dalam pengelolaan keuangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Kurniasari (2014) menyebutkan bahwa kinerja keuangan adalah prestasi kerja di bidang keuangan yang dicapai instansi dan biasanya tercermin dalam laporan keuangan. Kinerja ini menjadi dasar untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas kegiatan yang dibuat oleh instansi.

Table 4.1
Definisi Operasional Kinerja Keuangan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Keuangan	1). Aktivitas	a). Inventory Turnover : mengukur seberapa cepat persediaan berubah menjadi penjualan.	1
		b). Fixed Asset Turnover : Mengukur efisiensi penggunaan aset dalam menghasilkan penjualan.	
		c). Total Asset Turnover : Mengukur efisiensi penggunaan seluruh aset perusahaan	
		c). Pengetahuan teknis dan teoritis yang diperlukan.	
		a). Debt to Asset Ratio : perbandingan total utang dengan aset.	
		b). Debt to Equity Ratio : Perbandingan total utang dengan total ekuitas.	
		a). Net Profit Margin (NPM) : mengukur laba bersih dibandingkan dengan penjualan.	
		b). Return on Assets (ROA) : mengukur laba bersih di bandingkan total aset, menilai efisiensi aset perusahaan.	
		c). Return on Equity (ROE) : mengukur laba bersih di bandingkan modal sendiri (ekuitas)	
		a). Return on Assets (ROA)	
	2). Solvabilitas	Mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih dari seluruh aset yang dimiliki.	2
		b). Return on Equity (ROE)	
		Menunjukkan seberapa besar laba yang diperoleh dari modal sendiri (ekuitas).	
		c). Net Profit Margin (NPM)	
		Mengukur efisiensi perusahaan dalam menghasilkan laba bersih dari penjualan.	
		d). Gross Profit Margin (GPM)	
	3). Profitabilitas	Menunjukkan seberapa besar laba kotor yang	

dihasilkan dari penjualan setelah dikurangi 3
harga pokok penjualan.

e). Operating Profit Margin (OPM)

Mengukur efisiensi operasional perusahaan
sebelum memperhitungkan pajak dan bunga.

Sumber : Data Diolah 2025

3.5 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Adapun skala pengukuran variabel Kompetensi Kerja (X), dan Kinerja Keuangan (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator- indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam Menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran Variabel Kompetensi Kerja (X) dan Kinerja Keuangan(Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono dalam (Astuti et al., 2020), skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel yaitu konsep yang menunjukkan suatu gejala berdasarkan nilai atau tingkatan, selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator variabel yaitu suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran. Dari indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Table 5.1
Kategori Jawaban

No	Kategori Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (Netral)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Diolah 2025

3.5.1 Analisis Data

Untuk Menganalisis pengaruh variabel Kompetensi Kerja (X) dan Kinerja Keuangan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program *Software* Komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24, merupakan paket program aplikasi computer untuk menganalisis data statistic. SPSS dapat memakai hamper dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistic deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi dapat dikatakan SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap,menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk dianalisis statistik dan manajemen data.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai

Central tendency seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden:

3.5.2 Total Skor

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai *Central tendency* seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden

$$TOTAL\ SKOR = \frac{n}{N} X 100$$

3.5.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Standard Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

3.5.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach Instrumen pemeriksaan (Survei) Dikatakan memiliki dependabilitas sedang jika nilai α Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2017).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan

instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih dari 0,5 sampai 0,6.

3.6 Analisis Korelasi

Untuk Mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Kompetensi Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Keuangan (Y) digunakan analisis korelasi berganda dengan mengikuti formula Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi x dan y

n = Jumlah sampel

X = Nilai per butir

Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3.5
Tingkat Hubungan

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,19	Sangat Rendah
2.	0,20-0,39	Rendah
3.	0,40-0,59	Cukup
4.	0,60-0,79	Kuat
5.	0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah 2025

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi Multiple

3.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu

variabel independen dengan satu variabel dependen”. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Variabel terikat)

X = Variabel Independen (Variabel bebas)

A = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

B = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif)

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis:

Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Kompetensi Kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan Polda Sulut)

Ha: $\beta_1 \leq 0$ (Kompetensi Kerja secara parsial Berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan Polda Sulut)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung selajutnya disebut t-hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

H₀ ditolak jika t_{hitung} ≥ dari t_{tabel}, maka signifikan

H₀ diterima jika t_{hitung} ≤ dari t_{tabel}, maka tidak signifikan

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf Signifikan (α=0,50)
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c) Apabila t_{hitung} > t_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- d) Apabila t_{hitung} < t_{tabel} maka H₀ diterima dan H_a ditok

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 3
Logo Polda Sulut

Sumber Data Diolah (2025)

Simbol Pohon Kelapa :

Pohon kelapa dipilih karena merupakan salah satu ikon penting dan banyak ditemukan di wilayah Sulawesi Utara, mencerminkan kekayaan alam dan potensi daerah tersebut.

Moto “ Maesa’an Waya” :

Moto baru ini berasal dari bahasa manado, yang merupakan bahasa daerah Sulawesi Utara.

Perubahan Logo :

Logo lama yang memiliki moto “ Sarwa Bharta Eka” dan gambaran kepala anoa di ganti menjadi logo baru dengan pohon kelapa dan moto “ Maesa’an Waya”.

4.1 Gambaran Polda Sulut

Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (Polda Sulut) merupakan salah satu Kepolisian Daerah (Polda Sulut) yang berada di bawah naungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Polda Sulut memiliki tugas utama untuk memelihara keamanan dan keterbinan masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat yang berada di wilayah hukum Provinsi Sulawesi Utara

Secara administratif, wilayah hukum Polda Sulut mencakup seluruh kabupaten dan kota di provinsi ini, dengan karakteristik masyarakat yang heterogen, multietnis, serta memiliki posisi strategis karena keterbatasan langsung dengan negara tetangga, yaitu Filipina di bagian utara. Kondisi geografis dan letak strategis tersebut membuat Polda Sulut memiliki peran penting tidak hanya dalam menjaga keamanan dalam negeri, tetapi juga dalam menjaga stabilitas kawasan perbatasan

Secara organisasi, Polda Sulut dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) yang berpangkat Inspektur Jendral Polisi (Irjen Pol). Polda ini berada pada tipe A, dengan struktur kelembagaan yang terdiri atas beberapa direktorat, bidang, dan satuan kerja, diantaranya Direktorat Reserse Kriminal Khusus, Direktorat Narkoba, Direktorat Lalu Lintas, Direktorat Intelkam, Direktorat Binhas, Bidang Humas, Bidang Propam, hingga Satuan Brimob. Selain itu, Polda Sulut juga membawahi Kepolisian Resor (Polres) di tingkat kabupaten/kota, serta Kepolisian Sektor (Polsek) di tingkat kecamatan.

4.1.1 Lokasi dan Telepon Instansi Polda Sulut

Lokasi dan Telepon dari Instansi Polda Sulut dapat dilihat dari tabel berikut :

Table 6.1
Lokasi dan Telepon Polda Sulut

Instansi	Alamat	Telepon
Polda Sulut	Jl.Betsheda No.62, Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara, 95114	(0431) 862019

Sumber Data Diolah 2025

4.1.2 Visi dan Misi

VISI

“ Terwujudnya Polda Sulut yang profesional,modern,dan terpercaya.”

MISI

1. Mewujudkan postur Polri yang ideal,efektif, dan efisien.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Polri melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Meningkatkan kemampuan pencegahan kejahatan melalui deteksi dini, pemolisian proaktif, dan sinergi polisional.
4. Meningkatkan stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) dengan dukungan seluruh komponen masyarakat.
5. Mewujudkan penegakkan hukum yang berkeadilan,menjamin kepastian hukum, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
6. Meningkatkan pengawasan dalam rangka mewujudkan Polri yang profesional dan akuntabel.

4.1.3 Bidang Keuangan Polda Sulut (BIDKEU)

Bidkeu Polda Sulut merupakan unit internal yang memiliki peran dalam pengelolaan keuangan negara di lingkungan Polda Sulut dan jajarannya. Tugas utama mereka mencakup :

1. Perencanaan, Penganggaran, Pelaksanaan, dan Pertanggungjawaban Keuangan

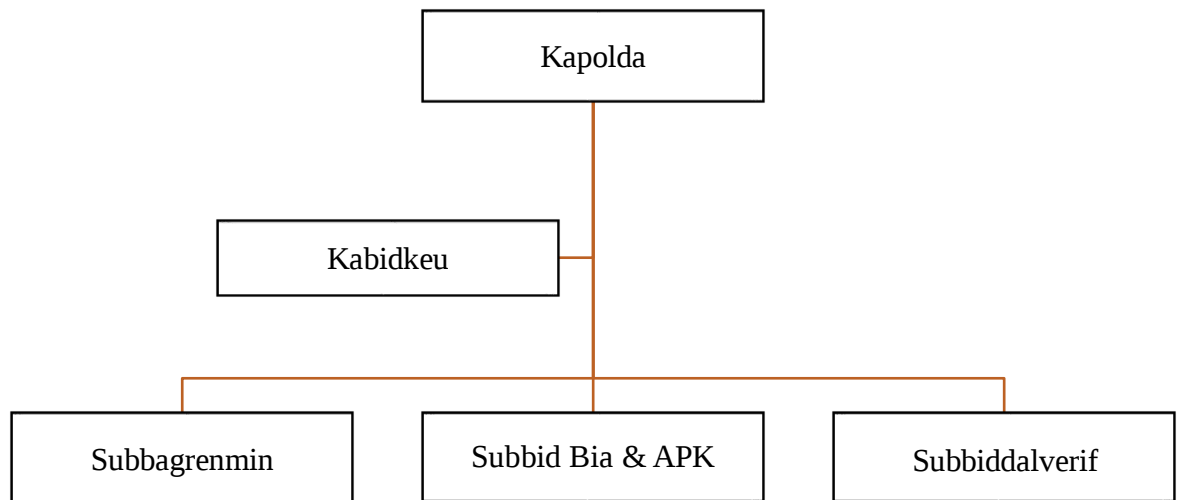
Melaksanakan seluruh rangkaian siklus pengelolaan keuangan sesuai ketentuan perundang-undangan, seperti merencanakan, mengeluarkan, mengawasi, dan mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran APBN melalui UAPPA-W (Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Wilayah).

2. Peningkatan Akuntabilitas dan Transparansi

Secara konsisten menekankan pentingnya penggunaan anggaran secara tertib, taat prosedur hukum, efisien, efektif, transparan, dan bertanggung jawab.

3. Pembinaan dan Supervisi Internal

Bidkeu aktif menyelenggarakan pembinaan, workshop, dan supervisi keuangan baik di tingkat Polda maupun Polres jajaran untuk meningkatkan kualitas pelaporan dan pengelolaan anggaran.



Gambar 4
Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : Data Diolah 2025

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di Polda Sulut dengan melibatkan sampel berupa para pegawai yang bekerja di bidang keuangan. Berdasarkan data yang dikumpulkan, bagian berikut akan menyajikan profil umum dari para responden. Jumlah responden sebanyak 31 orang, yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia , dan jabatan

1). Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dikategorikan ke dalam dua kelompok, yakni laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, Didapati bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak Relatif terhadap laki-laki. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat 11 responden laki-laki, yang mewakili 45,2% dari

total responden, sedangkan responden perempuan berjumlah 20 orang atau sebesar 54,8%. Informasi lebih lanjut mengenai jumlah nasabah. Hal ini dapat diamati melalui Tabel

Table 7.1
Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	11	45,2 %
2.	Perempuan	20	54,8 %
	Jumlah	31	100

Sumber Data Diolah 2025

Berdasarkan karakteristik responden yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa pegawai keuangan memiliki latar belakang usia yang beragam, sehingga cukup representatif untuk menggambarkan populasi dalam menilai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja keuangan. Data ini diperoleh, terlihat bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner mengenai kompetensi kerja terhadap kinerja keuangan berada pada usia produktif, yaitu rentang 41-55 tahun, dengan persentase 48,4 %.

2). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menurut hasil penelitian, kelompok usia responden terbesar adalah 41-55 tahun, dengan 15 responden atau 48,4 % dari total. Kelompok usia 31-40 tahun terdiri dari 10 responden atau 32,3 % dari total responden. Kelompok 20-30 terdiri dari 6 responden dari total 19,3 % Tabel dibawah menunjukkan bawah ini menunjukkan detail jumlah responden berdasarkan kelompok usia

Table 8.1
Karakteristik Usia

NO	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	20-30	6	19,3 %
2.	31-40	10	32,3 %
3.	41-55	15	48,4 %
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan karakteristik responden yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kelompok nasabah maupun calon nasabah memiliki latar belakang usia yang beragam, sehingga cukup representatif untuk menggambarkan populasi dalam menilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja keuangan . Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner Mengenai kontribusi kompetensi kerja terhadap kinerja keuangan berada pada usia produktif, yaitu rentang 30–55 tahun, dengan persentase sebesar 51,1%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Motode Analisis Deskriptif Statistik digunakan untuk mengetahui kontribusi data mengenai ukuran pemusatan dari variabel Kompetensi Kerja (X) dan Kinerja Keuangan (Y) diperoleh dari hasil pengisian kuesioner atau angket oleh para responden, sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, masing-masing variabel penelitian terlebih dahulu dideskripsikan guna memahami karakteristiknya. Sebanyak 31 data responden yang berhasil dikumpulkan kemudian diolah dan di tabulasi berdasarkan variabel yang menjadi fokus penelitian ini. proses analisis dilakukan dengan memanfaatkan fitur Data Analysis pada Microsoft Excel serta perangkat lunak SPSS. Hasil dari analisis statistik deskriptif tersebut disajikan pada Tabel berikut.

Table 9.1
Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja (X) Dan Kinerja Keuangan (Y)

Statistik Deskriptif	Kompetensi Kerja (X)	Kinerja Keuangan (Y)
Mean	33,935	23,419
Standard Error	1,194	8,573
Median	35	25
Mode	35 ^a	26 ^a
Standard Deviation	6,647	4,773
Sample Variance	44,196	22,785
Skewness	-,072	.,349
Kurtosis	-,421	-,1,113
Range	28	16
Minimum	21	15
Maximum	49	31
Sum	1052	726
Count	31	31

Sumber: Data Diolah 2025

Penjabaran deskriptif statistik terhadap variabel Kompetensi Kerja serta variabel Kinerja Keuangan pada penjelasan berikut :

1. Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja (X)

Berdasarkan penjelasan dalam tabel yang tertera diatas, hasil deskriptif statistik variabel Kompetensi Kerja dalam Tabel 4.5 memiliki nilai Maximum 49 dan Minimum 21, nilai Varian Sampel 44,196 dengan jumlah Standard error 1,194 Hasil tersebut menunjukkan Kompetensi Kerja mempunyai variasi nilai yang saling mempengaruhi dengan Standard error yang tergolong rendah. Oleh karena itu, variabel Kompetensi Kerja ini bisa dijadikan variabel dalam penelitian.

Pada Tabel 4.5 tersebut juga terdapat nilai Mean sebesar 33,935 Dengan nilai Skewness .072 dan nilai Kurtosis -.269 yang mengarakteristikan derajat asimetri

dari distribusi Strategi Pemasaran disekitar nilai Median 35. . Hasil tersebut menjelaskan bahwa data dari variabel Kompetensi Kerja pada Polda Sulut dapat terdistribusi normal dengan nilai Standard Deviation 6,647.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Keuangan (Y)

Adapun penjelasan tabel diatas, maka didapatkan hasil variabel keputusan pembelian Pada Tabel 4.5 ditampilkan nilai Maximum 31 dan Minimum 15, Median 25 dengan Mean sebesar 23,419 serta Memiliki Range 16, nilai Varian Sampel 22,785, dan Standard error 8,573. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Keuangan mempunyai beragam nilai yang saling mempengaruhi di Polda Sulut . Dalam tabel tersebut juga memuat Skweness .349 maupun Kurtosis -.1,113. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa data variabel Kinerja Keuangan pada Polda Sulut mempunyai distribusi yang normal dengan Standard Deviation 4,773.

4.2.3 Total Skor Kompetensi Kerja dan Kinerja Keuangan

Untuk mengetahui seberapa baik skor dari jawaban responden di setiap butir – butir variabel yang telah disebarkan, maka peneliti mengkaji pada masing masing instrumen dalam hal ini Kompetensi Kerja dan Kinerja Keuangan. Berikut:

1. Total Skor Kompetensi Kerja (X)

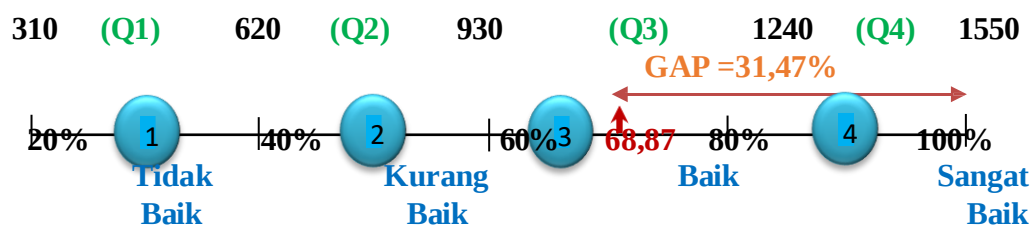
Dalam penelitian ini, skor maksimum yang dapat diperoleh responden adalah 5 untuk setiap butir pernyataan, dengan jumlah item sebanyak **10** dan total responden **31 orang**. Dengan demikian, skor maksimum keseluruhan dapat dihitung sebagai berikut:

$$5 \times 10 \times 31 = \mathbf{1.550}.$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, total skor jawaban yang diperoleh dari 31 responden untuk variabel **Kompetensi Kerja** adalah **1.052**, sehingga persentase totalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$(1.052 \div 1.550) \times 100\% = \mathbf{68,87\%}.$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan tingkat pencapaian variabel Kompetensi Kerja yang dapat dilihat secara rinci pada gambar berikut.



Gambar 5
Total Skor Kompetensi Kerja

Berdasarkan Gambar 5, total skor hasil pengukuran dari instrumen jawaban untuk variabel **Kompetensi Kerja (X)** telah diperoleh. Hasil analisis persentase terhadap total skor responden menunjukkan nilai sebesar **68,87%**, yang termasuk dalam kategori “**baik**”. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat Kompetensi Kerja pegawai sudah berjalan dengan cukup optimal. Namun demikian, masih terdapat **selisih (gap) sebesar 31,13%** yang perlu menjadi perhatian untuk ditingkatkan agar pelaksanaan Kompetensi Kerja dapat berkontribusi lebih maksimal dalam **meningkatkan Kinerja Keuangan Polda Sulawesi Utara**.

2. Total Skor Kinerja Keuangan (Y)

Dalam penelitian ini, skor maksimum yang dapat diperoleh responden untuk setiap butir pernyataan adalah 5, dengan jumlah item pernyataan sebanyak 7 dan total responden **31 orang**. Dengan demikian, skor total maksimum yang mungkin

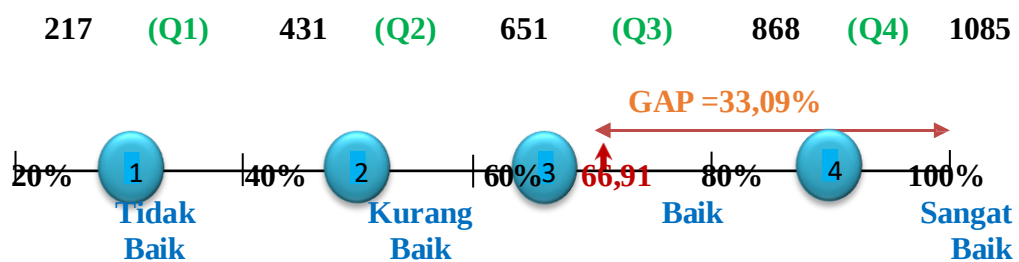
dicapai adalah:

$$31 \times 7 \times 5 = 1.085.$$

Berdasarkan hasil tabulasi data responden, total skor jawaban yang diperoleh dari 31 responden untuk variabel **Kompetensi Kerja** adalah **726**. Oleh karena itu, persentase tingkat pencapaian variabel tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$(726 \div 1.085) \times 100\% = 66,91\%.$$

Nilai persentase ini menunjukkan bahwa tingkat **Kompetensi Kerja** berada pada kategori “**baik**”, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar hasil yang diperoleh dapat lebih optimal.



Berdasarkan Gambar 4.4, hasil pengukuran total skor instrumen untuk variabel Kinerja Keuangan (Y) menunjukkan bahwa persentase total skor jawaban responden mencapai 66,91%, yang termasuk dalam kategori “baik.” Temuan ini menunjukkan bahwa Kinerja Keuangan Polda Sulawesi Utara telah berjalan dengan cukup optimal. Namun demikian, masih terdapat selisih (gap) sebesar 33,09% yang perlu diperhatikan dan dioptimalkan agar kinerja keuangan dapat meningkat secara lebih maksimal dan berkelanjutan.

4.2.4 Uji Validitas

1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Kompetensi Kerja (X) Pada tabel berikut:

Table 10.1
Uji Validitas Kompetensi Kerja X)

Indikator (X)	Item Pernyataan	Stat. Produk Moment (R)	Validitas	Keterangan
Pengetahuan	Item 1	0,355	0,475	Valid
	Item 2	0,355	0,404	Valid
	Item 3	0,355	0,683	Valid
Sikap	Item 4	0,355	0,597	Valid
	Item 5	0,355	0,419	Valid
	Item 6	0,355	0,480	Valid
Keterampilan	Item 7	0,355	0,638	Valid
	Item 8	0,355	0,557	Valid
	Item 9	0,355	0,652	Valid
	Item 10	0,355	0,430	Valid

Sumber: Data Diola 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan **analisis data SPSS versi 24** terhadap variabel **Kompetensi Kerja (X)**, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan **valid**. Hal ini didasarkan pada ketentuan bahwa suatu item dianggap valid apabila nilai **koefisien korelasi (r-hitung)** lebih besar dari **nilai r-tabel = 0,355** sesuai dengan standar statistik **Product Moment**.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang melebihi batas tersebut, bahkan beberapa item menunjukkan tingkat validitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini **layak digunakan** sebagai alat ukur variabel **Kompetensi Kerja**.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Keuangan (Y)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Kompetensi Kerja (X) terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja Keuangan (Y)

Indikator (Y)	Item Pernyataan	Stat. Produk Moment (R)	Validitas	Keterangan
Aktivitas	Item 1	0,355	0,644	Valid
	Item 2	0,355	0,673	Valid
	Item 3	0,355	0,673	Valid
Solvabilitas	Item 4	0,355	0,387	Valid
	Item 5	0,355	0,593	Valid
	Item 6	0,355	0,453	Valid
Profitabilitas	Item 7	0,355	0,387	Valid

Sumber: Data Diola 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan **analisis data melalui Microsoft Excel** terhadap variabel **Kinerja Keuangan (Y)**, diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan **valid**. Penentuan validitas didasarkan pada kriteria bahwa suatu item dikatakan valid apabila nilai **koefisien korelasi (r-hitung)** lebih besar dari **nilai r-tabel = 0,355**, sesuai dengan standar statistik **Product Moment**.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan nomor **1 hingga 10** memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,355, bahkan beberapa di antaranya menunjukkan tingkat validitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel **Kinerja Keuangan** telah memenuhi syarat validitas dan **layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini**.

C. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dan memastikan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden dapat dipercaya, dilakukan analisis menggunakan metode Cronbach's Alpha terhadap variabel Kompetensi Kerja (X) dan Kinerja Keuangan (Y)

Table 11.1
uji Reliabilitas variabel kompetensi kerja dan kinerja keuangan

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Kompetensi Kerja	0,797	11
2	Kinerja Keuangan	0,816	8

Sumber: Data Diola 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai **Cronbach's Alpha** untuk variabel **Kompetensi Kerja** sebesar **0,797** dan untuk variabel **Kinerja Keuangan** sebesar **0,816**. Karena kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yaitu **0,70**, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini **bersifat reliabel**. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki **konsistensi internal yang baik** serta **dapat dipercaya** dalam mengukur variabel **Kompetensi Kerja** dan **Kinerja Keuangan** secara akurat..

2. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Sederhana

Analisis korelasi dan regresi sederhana adalah untuk melihat kedua variabel apakah mempunyai pengaruh dan hubungan, konsep tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Table 12.1
model summary korelasi dan regresi sederhana kompetensi kerja (x)
terhadap kinerja keuangan (y)

Correlations								
				Keputusan Pembelian	Strategi Pemasaran			
Pearson Correlation	Kompetensi Kerja		1.000		0.797			
Sig. (1-tailed)	Kinerja keuangan		0.816		1.000			
	Kompetensi Kerja				0.000			
	Kinerja Keuangan		0.000					
N	Kompetensi Kerja		31		31			
	Kinerja Keuangan		31		31			
Model Sumarry								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson			
1	0.793 ^a	0.629	0.616	2,958	2,085			
a. Predictor: (Constant), Kompetensi Kerja								
b. Dependent Variabel: Kinerja Keuangan								
Anova ^a								
Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.			
1Regression	429,741	1	429,741	49,102	.000 ^b			
Residual	253,807	29	8,752					
Total	683,548	30						
a. Dependent Variabel: kompetensi kerja								
b. Predictors: (Constant), kinerja keuangan								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,099	2,808		1,460	0.155	1.000	1.000
	Kompetensi kerja	0,569	0.081	0.793	7,007	0.000		
a. Dependent Variable: kinerja keuangan (Y)								

Sumber: Data Diola 2025

Analisis Output

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,816 dengan nilai signifikansi ($\text{Sig. } 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara variabel Kompetensi Kerja dengan Kinerja Keuangan. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja keuangan yang dihasilkan.

Selanjutnya, hasil Model Summary menunjukkan nilai $R = 0,793$ dan $R \text{ Square} = 0,629$. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 62,9% variasi Kinerja Keuangan dapat dijelaskan oleh Kompetensi Kerja, sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,085 menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala autokorelasi, sehingga model dapat dinyatakan layak untuk digunakan.

Hasil uji ANOVA (F-test) menunjukkan nilai F hitung sebesar 49,102 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa model regresi yang dibentuk adalah signifikan. Dengan demikian, variabel Kompetensi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan.

Kemudian, berdasarkan hasil uji koefisien regresi (t-test) diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 4,099 + 0,569X$$

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi Kerja akan meningkatkan Kinerja Keuangan sebesar 0,569 satuan.

Nilai t hitung sebesar $7,007 > t$ tabel ($\approx 2,045$) dan Sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Artinya, semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja keuangan yang dicapai oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja keuangan. Perkembangan tersebut dilihat pada Tabel 4.9.

Table 13.1
peningkatan secara parsial kompetensi kerja (x) terhadap kinerja
keuangan (Y)

No	Peningkatan kompetensi kerja (x)	Prediksi kinerja keuangan (y)	keterangan
1	1	4,668	Jika kompetensi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja keuangan naik menjadi 4,668
2	2	5,237	Jika kompetensi kerja meningkat 2 satuan, maka kinerja keuangan naik menjadi 5,237
3	3	5,806	Jika kompetensi kerja meningkat 3 satuan, maka kinerja keuangan naik menjadi 5,806
4	4	6,375	Jika kompetensi kerja meningkat 4 satuan, maka kinerja keuangan naik menjadi 6,375
5	5	6,944	Jika kompetensi kerja meningkat 5 satuan, maka kinerja keuangan naik menjadi 6,944

Sumber : Data Diolah 2025

4.2.5 Penguji Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial (terpisah). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji apakah Kompetensi Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Keuangan (Y).

Table 14.1
Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Standardized		T	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,099	2,808		1,000	, 155
	Kompetensi Kerja	0,569	0,081	0,793	,793	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan(Y)

Sumber: Data Hasil Olahan 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 4,099 + 0,569X$, yang berarti setiap peningkatan kompetensi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 0,569. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta t hitung 7,003 membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja keuangan yang dihasilkan.

Analisis Output Kompetensi Kerja dan Kinerja Keuangan

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kompetensi kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 33,935. Angka ini memberikan

gambaran bahwa secara umum tingkat kompetensi kerja responden berada pada kategori yang cukup baik. Nilai median sebesar 35 dan mode sebesar 35 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki skor kompetensi kerja di sekitar angka tersebut, sehingga distribusi data relatif merata. Hal ini diperkuat dengan nilai skewness sebesar 0,072, yang mendekati nol dan menandakan bahwa distribusi data bersifat simetris, atau tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Selain itu, nilai kurtosis sebesar -0,269 menunjukkan bahwa distribusi data sedikit lebih datar dari distribusi normal (platykurtic), artinya variasi jawaban responden tersebar cukup merata.

Tingkat variasi kompetensi kerja responden ditunjukkan oleh standar deviasi sebesar 6,647 dan simpel varian sebesar 44,196. Nilai tersebut menggambarkan adanya penyebaran data yang tidak terlalu besar, sehingga tingkat kompetensi kerja responden cenderung homogen. Rentang data (range) sebesar 28, dengan nilai minimum 21 dan maksimum 49, menunjukkan bahwa meskipun ada perbedaan antar individu, perbedaan tersebut masih dalam batas wajar. Jumlah keseluruhan skor (sum) sebesar 1052 semakin memperkuat bahwa mayoritas responden memiliki kompetensi kerja yang relatif baik, sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja pegawai dalam penelitian ini cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pada variabel kinerja keuangan, hasil deskriptif menunjukkan kecenderungan yang juga cukup baik. Nilai rata-rata yang diperoleh menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja keuangan pada

tingkat yang memadai. Nilai median dan mode yang sejalan dengan rata-rata memperlihatkan bahwa distribusi data kinerja keuangan juga relatif seimbang. Standar deviasi dan varian menunjukkan adanya variasi sedang, artinya terdapat perbedaan capaian antar responden namun tidak terlalu jauh dari rata-rata. Nilai minimum dan maksimum memperlihatkan adanya batas terendah dan tertinggi yang dicapai, yang menunjukkan perbedaan tingkat pencapaian kinerja keuangan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden mampu menunjukkan kinerja keuangan yang cukup baik dan stabil.

Jika dilihat dari hubungan kedua variabel, kompetensi kerja memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja keuangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer & Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja pekerjaan. Pegawai dengan kompetensi yang baik—seperti penguasaan teknis, pemahaman terhadap regulasi, kemampuan analisis, serta keterampilan dalam melaksanakan tugas—akan lebih mampu mengelola keuangan dengan efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2017), kompetensi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karena individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas kinerja keuangan organisasi.

Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja keuangan yang dapat dicapai. Temuan ini memperkuat dugaan teoritis bahwa kompetensi kerja merupakan salah satu faktor

yang berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, sehingga peningkatan kompetensi kerja secara berkelanjutan menjadi hal yang penting dalam menunjang pencapaian kinerja keuangan yang maksimal. Dalam konteks penelitian ini, hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kompetensi kerja yang lebih baik cenderung mampu menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik, baik dari aspek akurasi, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

Table 15.1
Peningkatan Secara Parsial Kompetensi Kerja (X) Terhadap Kinerja Keuangan (Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	7,350	7,250
2	X = 1	8,047	6,453
3	X = 2	8,844	5,656
4	X = 3	9,641	4,859
5	X = 4	10,438	4,062
6	X = 5	11,235	3,265

Sumber: Data Diola 2025

Dari Tabel 4.8 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Kompetensi Kerja secara parsial akan selalu meningkatkan Kinerja Keuangan Di Polda Sulut . Harus selalu berupaya untuk meningkatkan Kompetensi Kerja agar mampu meningkatkan Kinerja Keuangan Di Polda Sulut .

4.2.6 Pengujian Hipotesis Uji

Pengujian koefisien regresi mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara variabel independen Kompetensi Kerja X) dan variabel dependen Kinerja Keuangan (Y), Pengaruh tersebut dianalisis baik secara

individual (parsial) maupun secara keseluruhan (simultan). Metode yang digunakan yaitu uji t, yang berfungsi untuk menguji signifikansi secara parsial.

1) Uji t secara Parsial terhadap Kompetensi Kerja (X) terhadap Kinerja Keuangan (Y)

Pengaruh variabel Kompetensi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Keuangan (Y) secara individual diukur dengan uji statistik t. Untuk menguji hipotesis pertama, hasil analisis dapat dilihat melalui output dari SPSS versi 24 pada tabel berikut:

Table 16.1
Model Summary Korelasi

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,099	2,808		1,460	, 155
	Kompetensi Kerja	0,569	0,081	0,793	7,007	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan(Y)

Sumber : Data Diolah 2025

Untuk variabel Kompetensi Kerja (X), nilai koefisien regresi dari hasil uji parsial antara Kinerja Keuangan (Y) dan variabel Kompetensi Kerja (X) ditunjukkan pada Tabel 4.9. Diketahui bahwa nilai t yang dihitung untuk variabel Kompetensi Kerja (X) adalah Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) = $N - k - 1 = 31 - 1 - 1 = 29$, di mana N merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen dengan nilai t hitung = $7,007 > t$ tabel 1052 dan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja secara parsial memengaruhi Kinerja Keuangan Di Polda Sulut. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, hipotesis 1 terbukti secara empiris melalui perbandingan nilai uji t antara nilai t hitung dan t tabel

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Kompetensi Kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Kompetensi Kerja secara parsial Berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut)

Hipotesis nol H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam kasus ini, variabel Kompetensi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,007 lebih besar dari 1052 , menunjukkan bahwa Strategi Pemasaran secara parsial memengaruhi Kinerja Keuangan Di Polda Sulut.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Kompetensi Kerja Di Polda Sulut

Kompetensi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja organisasi, termasuk di lingkungan Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (Polda Sulut). Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh setiap personel dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Di Polda Sulut, kompetensi kerja menjadi landasan utama untuk memastikan bahwa setiap pegawai mampu menjalankan tanggung jawab secara profesional, akuntabel, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Secara umum, kompetensi kerja personel Polda Sulut dapat dilihat dari beberapa dimensi utama, yaitu:

1. Kompetensi Teknis

Personel Polda Sulut dituntut memiliki kemampuan teknis dalam bidang kepolisian, khususnya yang terkait dengan pengelolaan administrasi, keuangan, dan pelayanan publik. Hal ini mencakup keterampilan dalam mengoperasikan sistem informasi, penguasaan prosedur administrasi, serta penerapan regulasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Kompetensi Manajerial

Dalam melaksanakan tugas, pegawai dituntut mampu mengelola pekerjaan secara efektif, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengendalian. Kompetensi ini juga terlihat dari kemampuan dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah, serta mengelola sumber daya yang tersedia agar tujuan organisasi dapat tercapai.

3. Kompetensi Sosial dan Perilaku

Sebagai institusi yang berhubungan langsung dengan masyarakat, personel Polda Sulut dituntut untuk memiliki sikap disiplin, integritas, serta kemampuan komunikasi yang baik. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan publik serta menjaga citra positif kepolisian di tengah masyarakat.

4.3.2 Gambaran Kinerja Keuangan Di Polda Sulut

Kinerja keuangan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran di lingkungan Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (Polda Sulut). Sebagai instansi pemerintah, Polda Sulut memperoleh alokasi anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) melalui Polri. Anggaran tersebut digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok kepolisian, baik dalam aspek operasional, pembinaan, maupun pelayanan kepada masyarakat.

Secara umum, kinerja keuangan di Polda Sulut dapat dilihat dari kemampuan dalam mengelola, menggunakan, dan mempertanggungjawabkan anggaran secara transparan dan akuntabel. Beberapa aspek penting yang menjadi gambaran kinerja keuangan di Polda Sulut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Penganggaran

Polda Sulut melakukan perencanaan anggaran berdasarkan kebutuhan prioritas yang disesuaikan dengan program dan kegiatan Polri. Penyusunan anggaran memperhatikan prinsip efisiensi, efektivitas, serta kesesuaian dengan sasaran strategis.

2. Pelaksanaan Anggaran

Realisasi anggaran menjadi salah satu tolok ukur kinerja keuangan. Polda Sulut dituntut untuk menggunakan anggaran secara optimal, tepat waktu, serta sesuai dengan aturan yang berlaku. Tingkat penyerapan anggaran yang tinggi umumnya mencerminkan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan.

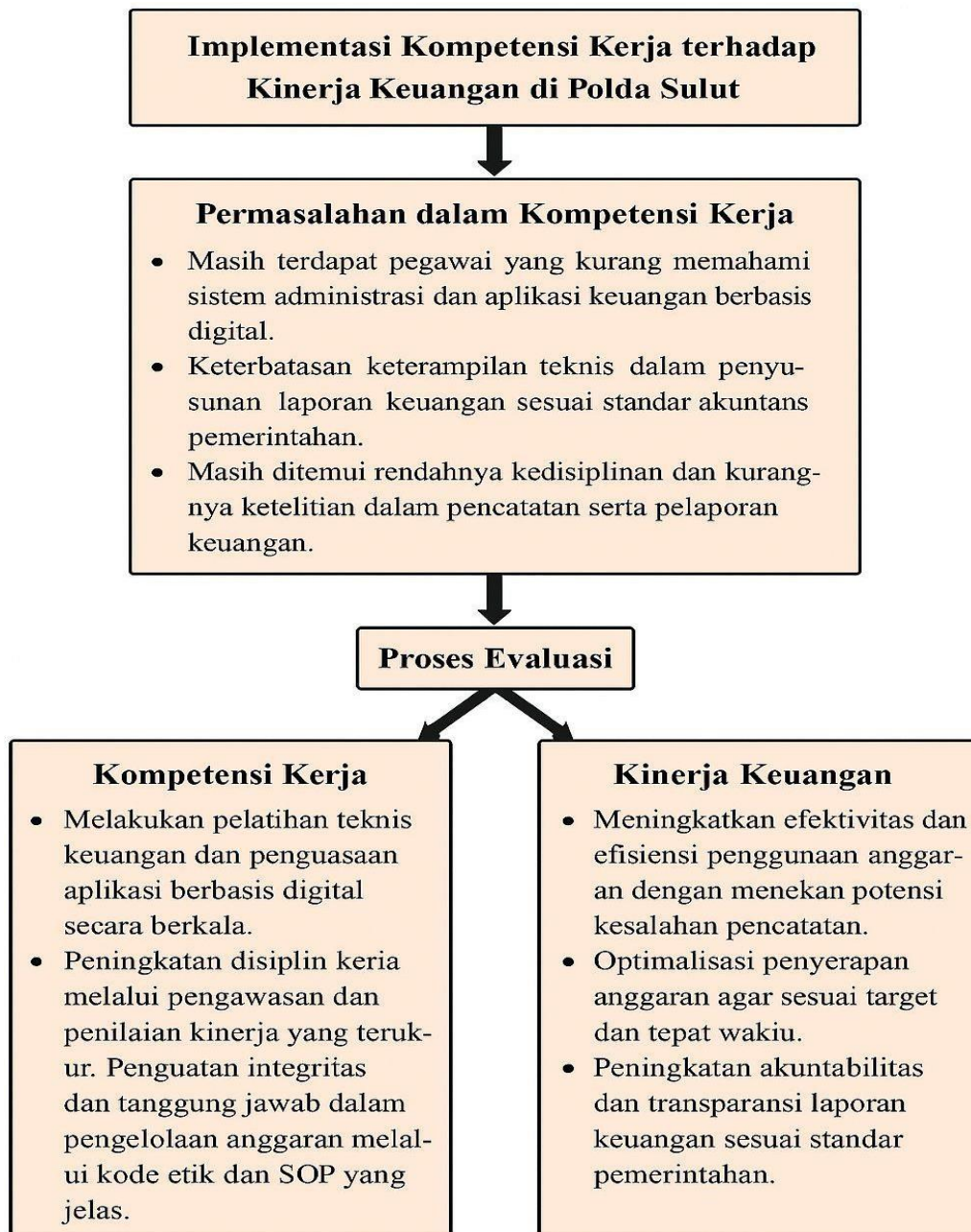
3. Akuntabilitas dan Pertanggungjawaban

Seluruh penggunaan anggaran di Polda Sulut wajib dipertanggungjawabkan melalui laporan keuangan. Pertanggungjawaban ini mengacu pada standar akuntansi pemerintahan, serta diawasi secara internal maupun eksternal untuk memastikan tidak adanya penyimpangan

4.4 Implementasi

4.4.1 Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut

Implementasi kompetensi kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja keuangan di Polda Sulawesi Utara (Polda Sulut). Kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional pegawai menjadi dasar dalam pengelolaan anggaran secara efektif, efisien, dan akuntabel. Dengan kompetensi kerja yang baik, diharapkan setiap pegawai mampu menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur sehingga kinerja keuangan dapat tercapai secara optimal.



Gambar 6.1
Model Implementasi Kompetensi Kerja (X) Terhadap Kinerja Keuangan (Y)

4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Kerja (X)

Kompetensi kerja merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi kerja yang baik akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan dalam penerapan kompetensi kerja sangat bergantung pada sejauh mana pegawai mampu menyesuaikan keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan dan tuntutan organisasi.

Kompetensi kerja juga mencerminkan standar kualitas dari sumber daya manusia, yang menjadi acuan dalam pelaksanaan fungsi organisasi. Menurut beberapa penelitian terdahulu, kompetensi kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, khususnya pada unit-unit yang berhubungan dengan pengelolaan administrasi dan keuangan. Dengan kata lain, kompetensi kerja merupakan faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai pada Polda Sulut telah berada pada kategori baik, terutama dalam penguasaan pengetahuan teknis dan keterampilan administrasi. Meskipun demikian, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kedisiplinan, konsistensi dalam penerapan prosedur, serta kemampuan komunikasi yang efektif. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi perlu memperkuat upaya pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, serta evaluasi kinerja secara berkala.

Oleh karena itu, penerapan hasil penelitian ini menekankan pentingnya penguatan kompetensi kerja yang berkesinambungan. Polda Sulut perlu menekankan pengembangan aspek knowledge, skill, dan attitude yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Pengetahuan harus diperluas melalui pendidikan dan pelatihan, keterampilan perlu diasah melalui praktik langsung dan pengalaman kerja, sementara sikap kerja perlu diarahkan pada peningkatan disiplin, integritas, dan tanggung jawab. Dengan demikian, kompetensi kerja yang lebih baik akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja keuangan (Y)

Kinerja keuangan merupakan gambaran mengenai sejauh mana organisasi mampu mengelola sumber daya keuangan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan. Kinerja keuangan dapat diukur dari kemampuan organisasi dalam mengelola anggaran, mengendalikan biaya, meningkatkan efisiensi, serta menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam setiap aktivitas keuangan. Dengan demikian, kinerja keuangan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan kinerja keuangan sangat ditentukan oleh perencanaan anggaran yang tepat, realisasi penggunaan dana yang sesuai, serta kemampuan dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada. Menurut berbagai penelitian, kinerja keuangan yang baik tidak hanya mencerminkan keberhasilan dalam aspek administratif, tetapi juga menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis di dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan pada Polda Sulut sudah berada pada kategori baik, ditandai dengan pelaksanaan pengelolaan anggaran yang relatif optimal serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kecepatan dalam penyusunan laporan, akurasi pencatatan transaksi, dan efisiensi dalam penggunaan anggaran. Aspek-aspek ini penting diperhatikan agar kinerja keuangan dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.

Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi perlu memperkuat sistem pengelolaan keuangan yang terintegrasi, meningkatkan kompetensi pegawai di bidang keuangan, serta memperluas pemanfaatan teknologi dalam proses administrasi dan pelaporan. Selain itu, pengawasan internal perlu ditingkatkan agar tercipta transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi dalam pengelolaan anggaran.

Dengan demikian, penerapan hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja keuangan hanya dapat dicapai melalui kombinasi antara perencanaan yang matang, kompetensi pegawai yang memadai, serta sistem pengawasan yang efektif. Apabila hal ini diterapkan secara konsisten, maka kinerja keuangan organisasi akan semakin kuat dan mampu mendukung pencapaian tujuan strategis Polda Sulut secara berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Keuangan terhadap Kinerja Keuangan di Polda Sulawesi Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja pegawai keuangan di Polda Sulut berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kemampuan, keterampilan, serta pemahaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas keuangan. Namun, masih terdapat pegawai yang perlu meningkatkan kompetensi teknis, khususnya dalam penggunaan aplikasi keuangan dan penyesuaian terhadap peraturan keuangan terbaru.
2. Kinerja keuangan di Polda Sulut juga tergolong baik dan stabil. Hal ini ditunjukkan melalui ketepatan penyusunan laporan, efisiensi penggunaan anggaran, serta kepatuhan terhadap prosedur keuangan. Meski demikian, masih diperlukan peningkatan dalam aspek efektivitas dan inovasi untuk mewujudkan tata kelola keuangan yang lebih transparan dan akuntabel.
3. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja keuangan. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai keuangan, maka semakin baik pula hasil kinerja keuangan yang dicapai. Kompetensi kerja berperan penting dalam menciptakan efektivitas, efisiensi, dan akurasi pengelolaan keuangan di lingkungan Polda Sulut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Polda Sulawesi Utara, khususnya bagian keuangan, adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Polda Sulut perlu terus mengembangkan program pelatihan dan pembinaan bagi pegawai keuangan agar kompetensi teknis, terutama dalam pengelolaan anggaran, pelaporan keuangan, dan penggunaan aplikasi keuangan pemerintah, dapat terus meningkat sesuai perkembangan regulasi dan teknologi terbaru.
2. Pegawai keuangan diharapkan dapat lebih proaktif dalam meningkatkan kompetensi pribadi, baik melalui pelatihan internal, seminar, maupun pembelajaran mandiri. Hal ini penting agar setiap pegawai mampu bekerja secara profesional, teliti, dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas keuangan.
3. Polda Sulut perlu memperkuat sistem evaluasi dan penilaian kinerja secara berkala, sehingga hasil kerja setiap pegawai dapat diukur secara objektif berdasarkan kompetensi, ketepatan, dan akurasi pelaporan keuangan. Evaluasi ini juga dapat menjadi dasar pemberian penghargaan atau pembinaan bagi pegawai.
4. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja keuangan yang baik, pimpinan disarankan memberikan motivasi dan penghargaan kepada pegawai berprestasi, baik dalam bentuk insentif, sertifikat, maupun kesempatan pelatihan lanjutan. Pemberian apresiasi ini diharapkan dapat mendorong semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai keuangan dalam menjalankan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. A., dkk. (2021). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin, kompensasi terhadap kinerja anggota Polri Polda Sulsel. *Jurnal FEB Unmul*.
- Bago, D. K. (2022). Pengaruh kompetensi & motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Keuangan Nias Selatan. *Jurnal Uniraya*.
- Bernard, H. R. (2012). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches* (5th ed.). AltaMira Press.
- Effendi, S., & Singarimbun, M. (1989). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Analisis laporan keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hutabarat, R. (2021). *Manajemen keuangan publik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jatmiko, A. (2017). *Kinerja perusahaan dan manajemen keuangan*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniasari, D. (2014). Analisis kinerja keuangan instansi pemerintah daerah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 45–56.
- Nugroho, R. (2018). *Public policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rahmat, A. (2019). *Kompetensi SDM dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. (2009). *Metode & teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2013). *Dasar-dasar statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Analisis instrumen validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rumimpunu, R. J., dkk. (2018). Pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Sulut. *Jurnal Unsrat*.

- Santoso, S. (2016). Statistik multivariat. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Statistik untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta.
- Tendean, J. (2023). Evaluasi kinerja pegawai keuangan pada Dinas Perindustrian & Perdagangan Sulut. Jurnal Unsrat.
- Tulenan, P. G., dkk. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Minahasa. E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado.
- Wahongan, J. L., dkk. (2024). Analisis kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi publik di Badan Keuangan dan Aset Daerah Sulut. Jurnal Unsrat.
- Wibowo. (2007). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL

- Efendy Rasjid. 2015. Analisis Pengaruh Self Efficacy Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Taspen (Persero) Manado.
- Achmad Gani. 2009. Analisis faktor “ faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar. Jurnal Aplikasi Manajemen volume 7 nomor 1 februari 2009
- Anikmah.2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
- Bass, B.M. 1985. Leadership and performance beyond expectation, New York : Free Press.
- Bandura, A. 1986.Sosial Dasar - Dasar Pemikiran Dan Tindakan: Sebuah Teori Kognitif Sosial. Englewood Cliffs, NJ: Prentice “ Hall.
- Burns, J.M. 1978. Leadership. New York : Harper & Row
- Dessler.G, 1997, Manajemen Personalial Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga

Mulyono.2010 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Para Pegawai yang ada di Bidang Keuangan Polda Sulut

Dengan hormat,

Saat ini saya adalah mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Program studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado yang sedang mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Di Polda Sulut ”guna untuk penyusunan Skripsi. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kesediaan, perhatian, dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Cicilia Alpani Josef

Lampiran 2 Pernyataan Kuesioner

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kompetensi Kerja						
1	Apakah anda memahami dengan baik aturan dan prosedur kerja di bidang keuangan					
2	Apakah anda memahami dengan baik aturan dan prosedur kerja di bidang keuangan					
3	Apakah anda memahami prinsip-prinsip akuntansi dalam pengelolaan keuangan Instansi					
4	Apakah anda menguasai sistem administrasi dan pencatatan yang digunakan di polda Sulut					
5	Apakah anda mampu mengoperasikan aplikasi/software keuangan dengan baik					
6	Apakah anda selalu teliti dan hati-hati dalam mencatat transaksi keuangan.					
7	Apakah anda mampu menjaga kerahasiaan data dan informasi keuangan instansi					
8	Apakah anda mampu menyusun laporan keuangan secara rutin dan tepat waktu					
9	Apakah dana operasional digunakan sesuai dengan rencana anggaran					
10	Apakah pengelolaan keuangan mampu mendukung kelancaran aktivitas organisasi					
Kinerja Keuangan						
1	Apakah Instansi mampu mengelola kewajiban (utang) jangka pendek maupun panjang dengan baik					
2	Apakah Polda Sulut memiliki kemampuan memenuhi kewajiban keuangannya tepat waktu					
3	Apakah struktur pendanaan cukup stabil dan sehat					
4	Apakah pengelolaan keuangan di instansi mampu meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran					
5	Apakah anggaran yang digunakan dapat memberikan manfaat optimal bagi kegiatan organisasi					
6	Apakah pengelolaan keuangan mampu meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan instansi					
7	Apakah pengeluaran di Polda Sulut selalu disesuaikan dengan prioritas kebutuhan					

Lampiran 3 Skor Kompetensi Kerja (X)

Nomor Responden	Skor Jawaban Kompetensi Kerja X dari 31 Responden										
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	Total
1	1	2	2	5	1	5	2	5	2	4	29
2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	31
3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	3	41
4	4	5	2	2	4	4	2	2	2	4	31
5	5	2	5	3	5	5	3	3	3	5	39
6	1	3	4	4	1	1	4	4	4	1	27
7	2	4	2	2	5	2	4	5	2	2	30
8	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	32
9	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22
10	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	42
11	1	4	5	5	1	4	5	5	5	1	36
12	2	5	5	5	2	2	5	5	5	2	38
13	3	4	5	5	3	3	5	5	5	3	41
14	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	44
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	1	5	5	5	1	3	5	5	5	1	36
17	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	25
18	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
19	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
20	5	5	2	2	5	5	2	2	2	5	35
21	1	2	4	4	1	1	4	4	4	1	26
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
23	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
24	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	28
25	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	38
26	1	4	5	5	1	1	5	5	5	1	33
27	2	5	4	4	2	2	4	4	4	2	33
28	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	5	4	3	3	5	5	3	3	3	5	39
31	1	5	5	5	1	4	5	5	5	1	37
Total	87	109	114	115	90	103	114	118	112	90	1052

Lampiran 4 Skor Kinerja Keuangan (Y)

Nomor Responden	Skor Jawaban Kinerja Keuangan Y dari 31 Responden							
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	Total
1	5	4	2	2	5	2	2	22
2	2	2	3	4	2	3	4	20
3	5	5	4	5	3	4	5	31
4	4	4	5	2	4	5	2	26
5	5	5	5	4	5	2	4	30
6	1	1	3	4	1	3	4	17
7	2	2	4	2	2	4	2	18
8	3	4	5	4	5	4	4	29
9	4	2	2	2	2	2	2	16
10	5	4	3	5	3	3	5	28
11	4	1	4	3	1	4	3	20
12	2	2	5	5	2	5	5	26
13	3	3	4	4	3	4	4	25
14	4	4	3	5	4	3	5	28
15	5	5	4	2	5	2	2	25
16	3	1	5	5	1	5	5	25
17	2	2	2	3	2	2	3	16
18	3	3	3	4	3	3	4	23
19	4	4	4	3	4	4	3	26
20	5	5	5	2	5	5	2	29
21	1	1	2	4	1	2	4	15
22	2	2	3	2	2	3	2	16
23	3	3	4	4	3	4	4	25
24	4	4	2	2	4	2	2	20
25	5	5	3	3	5	3	3	27
26	1	1	4	5	1	4	5	21
27	2	2	5	4	2	5	4	24
28	3	3	2	2	3	2	2	17
29	4	4	3	4	4	3	4	26
30	5	5	4	3	5	4	3	29
31	4	1	5	5	1	5	5	26
Total	105	94	112	108	93	106	108	726

Lampiran 5 Total Skor Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan

No	Analisa Total Skor X	Hasil	Keterangan				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	10					
3	Jumlah Jawaban Responden	31					
4	Tottal Skor Jwb Tertinggi (5)	1550	<i>TTL Skor Tertinggi = $5 \times 10 \times 45 = 1550$</i>				
5	Total Skor Jawaban	1052					
6	Total Skor Presentase	67,87					
7	Quartil (Empat BBGN YG Sama)	310					
8	Garis Quartil Pembahasan	5	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			310	620	930	1240	1550

No	Analisa Total Skor Y	Hasil	Keterangan				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	10					
3	Jumlah Jawaban Responden	31					
4	Tottal Skor Jwb Tertinggi (5)	1085	<i>TTL Skor Tertinggi = $31 \times 5 \times 7 = 1085$</i>				
5	Total Skor Jawaban	726					
6	Total Skor Presentase	66,92%					
7	Quartil (Empat BBGN YG Sama)	271					
8	Garis Quartil Pembahasan	5	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			217	434	651	868	1085

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Lampiran 6 Tabel Statistik r Product Moment (Taraf Signifikan 5%)

N	r	N	R
1	0.997	26	0.374
2	0.950	27	0.367
3	0.878	28	0.361
4	0.811	29	0.355
5	0.754	30	0.349
6	0.707	31	0.344
7	0.666	32	0.339
8	0.632	33	0.334
9	0.602	34	0.329
10	0.576	35	0.325
11	0.553	36	0.32
12	0.532	37	0.316
13	0.514	38	0.312
14	0.497	39	0.308
15	0.482	40	0.304
16	0.468	41	0.301
17	0.456	42	0.297
18	0.444	43	0.294
19	0.433	44	0.291
20	0.423	45	0.288
21	0.413	46	0.285
22	0.404	47	0.282
23	0.396	48	0.279
24	0.388	49	0.276
25	0.381	50	0.273

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Lampiran 7 Tabel Nilai t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI				
Dua Sisi	20%	10%	5%	2%	1%
Satu Sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,422	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,342	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744