

Analisis Regresi Linier Berganda: Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Bendahara di Pemerintah Kota Madiun

Anita Kurniasari^{*1}, Harianto Respati², Sunardi³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Merdeka, Malang 65146, Indonesia

Email: ¹anitakurniasari1984@gmail.com, ²harianto.respati@unmer.ac.id, ³sunardi@unmer.ac.id

Abstrak

Pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Madiun menghadapi tuntutan peningkatan efektivitas, akuntabilitas, dan adaptasi terhadap sistem pengelolaan keuangan berbasis digital. Kondisi tersebut menuntut bendahara memiliki kompetensi yang memadai, karakteristik individu yang mendukung pelaksanaan tugas, serta kemampuan beradaptasi dengan sistem digitalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian terdiri atas 135 bendahara di lingkungan Pemerintah Kota Madiun yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara ($F = 45,100$; $p = 0,000$). Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,139$; $p = 0,034$), karakteristik individu berpengaruh negatif dan signifikan ($t = -6,962$; $p = 0,000$), sedangkan sistem digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan ($t = 11,375$; $p = 0,000$). Arah negatif karakteristik individu menunjukkan bahwa tingginya skor karakteristik individu tidak secara otomatis mencerminkan pengaruh positif terhadap kinerja dalam model regresi. Sistem digitalisasi menjadi variabel paling dominan dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,907. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kompetensi, penguatan karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan optimalisasi sistem digitalisasi untuk meningkatkan kinerja bendahara dalam pengelolaan keuangan daerah.

Kata kunci: kompetensi, karakteristik individu, sistem digitalisasi, kinerja bendahara

Abstract

Financial management in the Madiun City Government faces increasing demands for effectiveness, accountability, and adaptation to digital-based financial management systems. These conditions require treasurers to possess adequate competence, supportive individual characteristics, and the ability to adapt to digitalization systems. This study aims to analyze the effects of competence, individual characteristics, and digitalization systems on treasurer performance in the Madiun City Government. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 135 treasurers within the Madiun City Government, all of whom were included as the sample using a census technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that competence, individual characteristics, and digitalization systems simultaneously had a significant effect on treasurer performance ($F = 45.100$; $p = 0.000$). Partially, competence had a positive and significant effect ($t = 2.139$; $p = 0.034$), individual characteristics had a negative and significant effect ($t = -6.962$; $p = 0.000$), while digitalization systems had a positive and significant effect ($t = 11.375$; $p = 0.000$). The negative direction of individual characteristics indicates that higher individual characteristic scores do not necessarily reflect a positive effect on performance in the regression model. The digitalization system was the most dominant variable, with a Standardized Beta of 0.907. These findings highlight the importance of improving competence, strengthening individual characteristics relevant to job demands, and optimizing digitalization systems to improve treasurer performance in regional financial management.

Keywords: competence, individual characteristics, digitalization system, treasurer performance

1. PENDAHULUAN

Pemerintah Kota Madiun sebagai penyelenggara pemerintahan daerah memiliki kewajiban untuk mengelola keuangan daerah berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas. Pengelolaan keuangan daerah yang baik mencerminkan tanggung jawab pemerintah dalam mengelola dana publik. Dalam proses tersebut, bendahara memiliki peran penting karena terlibat dalam pengelolaan penerimaan, pengeluaran, serta penyusunan laporan pertanggungjawaban anggaran (Siregar, 2025). Kinerja bendahara merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan keuangan daerah. Laporan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) menunjukkan adanya peningkatan kinerja bendahara di berbagai instansi pemerintah melalui penggunaan sistem pelaporan digital, peningkatan ketepatan waktu penatausahaan, dan perbaikan akurasi data keuangan (Darmansyah et al., 2025). Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa bendahara perlu menyesuaikan pelaksanaan tugas dengan perubahan regulasi dan penggunaan teknologi dalam pengelolaan keuangan daerah (Adi & Azis, 2025).

Namun, pengelolaan keuangan daerah masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan sistem keuangan baru, peningkatan kompetensi dalam pengelolaan transaksi berbasis digital, serta tuntutan untuk menjaga integritas dalam pengelolaan informasi keuangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa bendahara perlu memiliki kemampuan dan profesionalisme yang sesuai dengan tuntutan pengelolaan keuangan yang terus berkembang (Patty, 2025). Kinerja bendahara tidak hanya berkaitan dengan kegiatan administratif seperti pencatatan dan penyusunan laporan keuangan, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan perpajakan, pengelolaan dana, serta penerapan tata kelola keuangan yang baik (Elvin et al., 2025).

Pemerintah Kota Madiun menunjukkan capaian yang relatif baik dalam pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), Pemerintah Kota Madiun memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2024 dan mempertahankan opini WTP selama delapan tahun berturut-turut sejak Tahun Anggaran 2017. Meskipun demikian, opini WTP tidak berarti bahwa seluruh proses pengelolaan keuangan daerah telah terbebas dari permasalahan. BPK masih menemukan beberapa permasalahan dalam pemeriksaan LKPD Kota Madiun, antara lain terkait implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), penatausahaan pajak, dan pengelolaan aset. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah yang perlu diperbaiki meskipun secara umum kualitas laporan keuangan telah memperoleh opini WTP.

Selain kepatuhan terhadap regulasi, ketepatan dalam pertanggungjawaban keuangan juga perlu diperhatikan. Ketidackermatan dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan dapat menimbulkan temuan audit serta memengaruhi reputasi instansi pemerintah daerah. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penerapan etika dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas bendahara (Theana et al., 2025). Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja bendahara adalah kompetensi. Kompetensi diperlukan dalam melaksanakan pengelolaan keuangan daerah, terutama dalam memahami regulasi, menjalankan sistem informasi keuangan, dan melaksanakan transaksi sesuai prosedur. Kompetensi juga mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, serta kemampuan untuk melaksanakan tugas secara tepat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Yallo & Foeh, 2025).

Bendahara yang kurang memahami prosedur penatausahaan keuangan berbasis digital dapat mengalami kesalahan dalam pencatatan, verifikasi bukti transaksi, dan penyusunan laporan pertanggungjawaban (Theana et al., 2025). Di Pemerintah Kota Madiun, peningkatan kompetensi tetap diperlukan untuk mendukung kemampuan bendahara dalam menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi dan penggunaan sistem keuangan digital. Karakteristik individu mencakup aspek seperti integritas, tanggung jawab, kedisiplinan, motivasi kerja, dan kemauan untuk belajar. Karakteristik tersebut dapat memengaruhi cara bendahara melaksanakan tugas dan menghadapi tuntutan pekerjaan. Bendahara dengan karakteristik individu yang baik cenderung lebih mampu menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan menghadapi tekanan pekerjaan (Indahingwati & Nugroho, 2020).

Penelitian Sedayu dan Rushadiyati (2021) serta Ismawati et al. (2025) menunjukkan adanya hubungan antara karakteristik individu dengan produktivitas atau kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam

upaya meningkatkan kinerja pegawai, termasuk dalam pelaksanaan tugas pada sektor pemerintahan. Meskipun demikian, penelitian mengenai karakteristik individu masih lebih banyak membahas kinerja atau produktivitas pegawai secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja bendahara dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah masih terbatas. Perkembangan teknologi juga membawa perubahan dalam pengelolaan keuangan daerah. Penggunaan sistem digital menuntut bendahara untuk mampu menyesuaikan diri dengan sistem yang digunakan dalam proses pencatatan, pengolahan, dan pelaporan keuangan. Rosmayani et al. (2025) menjelaskan bahwa penggunaan platform digital terintegrasi seperti Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) dapat mendukung transparansi, akurasi data, dan efektivitas pengelolaan keuangan.

Penggunaan teknologi informasi dapat membantu mempercepat proses pelaporan dan meningkatkan ketepatan data keuangan. Namun, kemampuan bendahara dalam menggunakan sistem digital tidak selalu sama. Perbedaan pengetahuan dan kemampuan teknis dapat memengaruhi kemampuan bendahara dalam menggunakan sistem tersebut. Karena itu, kesiapan sumber daya manusia perlu diperhatikan dalam penerapan sistem keuangan berbasis digital (Gogali et al., 2025). Nurhayati et al. (2025) menjelaskan bahwa resistensi terhadap perubahan dan kesiapan individu dapat menjadi hambatan dalam penerapan digitalisasi keuangan daerah. Hambatan tersebut dapat berkaitan dengan literasi digital, perubahan sistem kerja, dan usia yang dapat memengaruhi kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna juga diperlukan agar sistem digital dapat digunakan dengan baik. Penerapan sistem digital dapat membantu pengelolaan keuangan daerah melalui pengurangan kesalahan pencatatan, percepatan penyusunan laporan, dan pengurangan keterlambatan penyampaian dokumen pertanggungjawaban (Husna et al., 2025). Sistem berbasis teknologi juga dapat mendukung pengawasan dan transparansi pengelolaan keuangan publik. Namun, penerapannya tetap membutuhkan kesiapan dan kemampuan aparatur dalam menggunakan teknologi (Hartono, 2025).

Pemerintah Kota Madiun memiliki capaian yang relatif baik dalam pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), Pemerintah Kota Madiun memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2024 dan telah mempertahankan opini WTP selama delapan tahun berturut-turut sejak Tahun Anggaran 2017. Capaian tersebut menunjukkan bahwa secara umum penyajian laporan keuangan Pemerintah Kota Madiun telah memenuhi kriteria kewajaran dalam pemeriksaan BPK. Namun, opini WTP tidak berarti bahwa seluruh proses pengelolaan keuangan daerah telah terbebas dari permasalahan. Dalam pemeriksaan LKPD Tahun 2023, BPK masih menemukan beberapa permasalahan, antara lain implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang belum optimal dan terintegrasi serta beberapa aspek penatausahaan dan pengelolaan keuangan yang masih perlu diperbaiki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun kualitas laporan keuangan Pemerintah Kota Madiun telah memperoleh opini WTP, masih terdapat aspek pada tingkat pelaksanaan pengelolaan keuangan yang perlu ditingkatkan.

Kondisi tersebut menjadi relevan untuk dikaji dari sisi kinerja bendahara. Bendahara merupakan salah satu pihak yang terlibat langsung dalam proses penatausahaan, pengelolaan transaksi, dan pertanggungjawaban keuangan daerah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi bendahara perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mampu mengikuti perubahan regulasi dan tuntutan pekerjaan. Pelatihan dan bimbingan teknis yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mendukung peningkatan kemampuan praktis bendahara. Selain itu, monitoring dan evaluasi internal diperlukan untuk mengetahui perkembangan kinerja serta mengidentifikasi aspek yang masih perlu diperbaiki. Karakteristik pekerjaan bendahara juga menuntut ketelitian, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Dengan demikian, kompetensi dan karakteristik individu menjadi aspek yang penting dalam mendukung pelaksanaan tugas bendahara.

Di sisi lain, perkembangan digitalisasi dalam pengelolaan keuangan daerah juga menuntut bendahara untuk mampu beradaptasi dengan sistem yang digunakan. Penerapan sistem digital dapat membantu proses pencatatan, pengolahan, verifikasi, dan pelaporan keuangan menjadi lebih terintegrasi dan efisien. Namun, efektivitas penerapan sistem tersebut tetap bergantung pada kemampuan pengguna dalam memahami dan mengoperasikannya. Temuan BPK mengenai implementasi SIPD yang belum

optimal dan belum terintegrasi di Pemerintah Kota Madiun menunjukkan bahwa aspek digitalisasi masih menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan keuangan daerah. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kinerja bendahara tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dengan kemampuan dalam memanfaatkan sistem digital yang digunakan dalam pelaksanaan tugas.

Pemilihan Pemerintah Kota Madiun sebagai lokasi penelitian didasarkan pada adanya kondisi yang menarik untuk dikaji, yaitu capaian pengelolaan keuangan yang relatif baik di satu sisi, tetapi masih terdapat aspek pelaksanaan dan penerapan sistem informasi yang perlu ditingkatkan di sisi lain. Penelitian ini tidak diarahkan untuk menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan Pemerintah Kota Madiun memiliki kinerja yang buruk, tetapi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja bendahara dalam konteks pemerintah daerah yang telah memiliki capaian akuntabilitas keuangan yang baik. Kondisi tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai peran kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi dalam mendukung kinerja bendahara.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kompetensi, karakteristik individu, dan pemanfaatan teknologi telah banyak dikaji sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai maupun efektivitas pengelolaan keuangan. Namun, penelitian yang menguji ketiga faktor tersebut secara simultan terhadap kinerja bendahara pemerintah daerah masih terbatas. Penelitian mengenai kompetensi dan karakteristik individu umumnya berfokus pada kinerja pegawai secara umum, sedangkan penelitian mengenai digitalisasi lebih banyak menitikberatkan pada efektivitas penerapan sistem informasi. Terdapat keterbatasan penelitian yang mengintegrasikan kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi dalam menjelaskan kinerja bendahara, khususnya pada Pemerintah Kota Madiun. Kesenjangan tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja bendahara serta menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kota Madiun dalam meningkatkan kompetensi, memperkuat karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan mengoptimalkan penerapan sistem digitalisasi untuk mendukung pengelolaan keuangan daerah yang lebih tertib, akuntabel, dan efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Penelitian dilaksanakan pada bendahara yang bertugas di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh bendahara aktif di lingkungan Pemerintah Kota Madiun. Berdasarkan Keputusan Wali Kota Madiun Nomor 900-401.202/216/2025, jumlah bendahara yang menjadi populasi penelitian sebanyak 135 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sensus atau *total sampling*.

Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) sampai skor 5 (*sangat setuju*). Pengumpulan data dilaksanakan pada September 2025 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh 135 bendahara pada OPD di lingkungan Pemerintah Kota Madiun. Kuesioner disebarkan melalui *Google Form*. Dari 135 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 0 kuesioner dikembalikan dan sebanyak 135 kuesioner dinyatakan lengkap serta dapat dianalisis. Variabel penelitian terdiri atas kompetensi (X1), karakteristik individu (X2), sistem digitalisasi (X3), dan kinerja bendahara (Y).

Kompetensi diukur melalui pengetahuan administrasi keuangan, keterampilan teknis pengelolaan keuangan, kemampuan penggunaan teknologi informasi keuangan, komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Indikator tersebut diadaptasi dari Emilia dan Soemaryani (2025), Asamil dan Arif (2024), serta Rajagukguk et al. (2025). Dalam kuesioner, variabel kompetensi terdiri atas 12 item pernyataan, yaitu item 1–12.

Karakteristik individu diukur melalui kepribadian, sikap, masa kerja, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin, yang diadaptasi dari Ferayani dan Febriani (2024), Survival et al. (2025), serta

Syamsudin et al. (2026). Dalam kuesioner, variabel karakteristik individu terdiri atas 13 item pernyataan, yaitu item 13–25. Namun, sesuai masukan penguji, masa kerja, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin perlu ditinjau kembali karena merupakan karakteristik faktual/demografis. Oleh karena itu, keempat aspek tersebut sebaiknya disajikan sebagai data karakteristik responden dan tidak diperlakukan sebagai indikator konstruk karakteristik individu yang diukur dengan skala Likert, kecuali terdapat dasar teoritis dan instrumen yang secara khusus membenarkan pengukuran tersebut.

Sistem digitalisasi diukur melalui sikap pengguna, kondisi sistem, persepsi kemudahan penggunaan, kesiapan organisasi, efektivitas layanan, dan pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan. Indikator tersebut diadaptasi dari Shidqi et al. (2023), Suryana dan Nihaya (2025), serta Harefa dan Zebun (2026). Dalam kuesioner, variabel sistem digitalisasi terdiri atas 12 item pernyataan, yaitu item 26–37.

Kinerja bendahara diukur melalui ketepatan administrasi keuangan, akurasi laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan, efisiensi pengelolaan keuangan, pemanfaatan teknologi informasi keuangan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, transparansi pengelolaan keuangan, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Indikator tersebut diadaptasi dari Asamil dan Arif (2024), Darmansyah et al. (2025), serta Aulia et al. (2024). Dalam kuesioner, variabel kinerja bendahara terdiri atas 17 item pernyataan, yaitu item 38–54.

Ringkasan indikator, nomor item, dan sumber/adaptasi instrumen penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber
Kompetensi (X1)	Pengetahuan administrasi keuangan	1 - 2	Emilia & Soemaryani (2025);
	Keterampilan teknis pengelolaan keuangan	3 - 4	Asamil & Arif (2024);
	Kemampuan penggunaan teknologi informasi keuangan	5 - 6	Rajagukguk et al. (2025)
	Komunikasi	7 - 8	
	Kolaborasi	9 - 10	
Karakteristik Individu (X2)	Pemecahan masalah	11 - 12	
	Kepribadian	13 - 14	Ferayani & Febriani (2024);
	Sikap	15 - 16	Survival et al. (2025); Syamsudin et al. (2026)
	Masa Kerja	17 - 19	
	Latar belakang pendidikan*	20 - 21	
Sistem Digitalisasi (X3)	Usia*	22 - 23	
	Jenis Kelamin*	24 - 25	
	Sikap pengguna	26 - 27	Shidqi et al. (2023); Suryana & Nihaya (2025);
	Kondisi sistem	28 - 29	Harefa & Zebun (2026)
	Persepsi kemudahan pengguna	30 - 31	
Kinerja Bendahara (Y)	Kesiapan organisasi	32 - 33	
	Efektivitas layanan	34 - 35	
	Pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan	36 - 37	
	Ketepatan administrasi keuangan	38 - 40	Asamil & Arif (2024); Darmansyah et al. (2025); Aulia et al. (2024)
	Akurasi laporan keuangan	41 - 42	
	Kepatuhan terhadap peraturan	43 - 44	
	Efisiensi pengelolaan keuangan	45 - 46	
	Pemanfaatan teknologi informasi keuangan	47 - 48	
	Ketepatan waktu pelaksanaan tugas	49 - 50	
	Transparansi pengelolaan keuangan	51	
	Akuntabilitas pengelolaan keuangan	52 - 54	

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS. Analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi terhadap kinerja bendahara. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja bendahara.

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*. Item dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Sebanyak 135 bendahara di lingkungan Pemerintah Kota Madiun terlibat sebagai responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja sebagai bendahara, jenis jabatan, serta perangkat daerah atau unit kerja. Distribusi karakteristik tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	25	18,52
Perempuan	110	81,48
Usia		
≤ 30 tahun	8	5,93
31–40 tahun	49	36,29
41–50 tahun	41	30,37
> 50 tahun	37	27,41
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	14	10,37
Diploma (D3/D4)	14	10,37
Sarjana (S1)	99	73,33
Magister (S2)	8	5,93
Masa Kerja sebagai Bendahara		
< 1 tahun	21	15,56
1 – 5 tahun	69	51,11
6 – 10 tahun	24	17,77
> 10 tahun	21	15,56
Jenis Jabatan		
Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP)	107	79,26
Bendahara Pengeluaran	28	20,74
Perangkat Daerah/Unit Kerja		
Sekolah (SD/SMP/TK)	67	49,63
Sekda/Bagian	7	5,19
Dinas/Badan	21	15,56
Kecamatan	3	2,22
Kelurahan	27	20,00
Puskesmas/RSUD	7	5,18
Lainnya (Inspektorat, Satpol PP, dll)	3	2,22

Berdasarkan data yang dirangkum pada Tabel 2, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa perempuan merupakan kelompok yang paling banyak, yaitu sebanyak 110 orang (81,48%), sedangkan laki-laki berjumlah 25 orang (18,52%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan responden laki-laki dalam penelitian ini.

Jika ditinjau dari aspek usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 49 orang (36,29%). Selanjutnya, kelompok usia 41–50 tahun berjumlah 41 orang (30,37%), kelompok usia >50 tahun sebanyak 37 orang (27,41%), dan kelompok usia ≤30 tahun sebanyak 8 orang (5,93%). Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–50 tahun dengan jumlah 90 orang atau 66,66% dari keseluruhan responden.

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 99 orang (73,33%). Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA/SMK dan Diploma masing-masing berjumlah 14 orang (10,37%), sedangkan lulusan Magister (S2) berjumlah 8 orang (5,93%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar bendahara yang menjadi responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana.

Selanjutnya, berdasarkan masa kerja sebagai bendahara, kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 69 orang (51,11%). Responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 24 orang (17,77%), sedangkan kelompok dengan masa kerja <1 tahun dan >10 tahun masing-masing berjumlah 21 orang (15,56%). Sebaran tersebut menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki masa kerja sebagai bendahara antara 1 hingga 5 tahun.

Jika dilihat berdasarkan jenis jabatan, sebagian besar responden merupakan Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP), yaitu sebanyak 107 orang (79,26%), sedangkan Bendahara Pengeluaran berjumlah 28 orang (20,74%). Distribusi ini menunjukkan bahwa responden penelitian lebih banyak berasal dari jabatan Bendahara Pengeluaran Pembantu dibandingkan Bendahara Pengeluaran.

Berdasarkan perangkat daerah atau unit kerja, responden paling banyak berasal dari sekolah (SD/SMP/TK), yaitu sebanyak 67 orang (49,63%). Responden dari kelurahan berjumlah 27 orang (20%), dinas/badan sebanyak 21 orang (15,56%), Sekda/bagian sebanyak 7 orang (5,19%), Puskesmas/RSUD sebanyak 7 orang (5,18%), serta kecamatan dan unit kerja lainnya masing-masing sebanyak 3 orang (2,22%). Sebaran tersebut menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden penelitian berasal dari unit sekolah, sedangkan responden dari unit kerja lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Kompetensi

Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kompetensi disajikan untuk menggambarkan penilaian bendahara terhadap kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pengelolaan keuangan. Kompetensi dalam penelitian ini mencakup pengetahuan administrasi keuangan, keterampilan teknis pengelolaan keuangan, kemampuan penggunaan teknologi informasi keuangan, komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Hasil distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator disajikan pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3, variabel kompetensi memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,38 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Seluruh indikator memiliki nilai rata-rata di atas 4,00. Indikator komunikasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,42, diikuti pemecahan masalah sebesar 4,40, keterampilan teknis pengelolaan keuangan sebesar 4,39, pengetahuan administrasi keuangan sebesar 4,38, kemampuan penggunaan teknologi informasi keuangan sebesar 4,37, dan kolaborasi sebesar 4,34.

Tingginya nilai rata-rata tersebut sejalan dengan pola jawaban responden yang sebagian besar berada pada kategori *sangat setuju* dan *setuju*. Pada indikator pengetahuan administrasi keuangan, misalnya, sebagian besar responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa mereka memahami regulasi dan tahapan administrasi keuangan. Pola yang sama terlihat pada keterampilan teknis, penggunaan teknologi informasi, komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Dengan demikian, berdasarkan penilaian responden, kompetensi bendahara di Pemerintah Kota Madiun berada pada tingkat yang sangat tinggi.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kompetensi

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Rata - Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1.1}	54	40,0	77	57,0	4	3,0	0	0	0	0	4,37
X _{1.1.2}	57	42,2	74	54,8	4	3,0	0	0	0	0	4,39
X _{1.1} - Pengetahuan administrasi keuangan											4,38
X _{1.2.1}	70	51,9	63	46,7	2	1,5	0	0	0	0	4,50
X _{1.2.2}	46	34,1	80	59,3	9	6,7	0	0	0	0	4,27
X _{1.2} - Keterampilan teknis pengelolaan keuangan											4,39
X _{1.3.1}	59	43,7	72	53,3	4	3,0	0	0	0	0	4,40
X _{1.3.2}	51	37,8	78	57,8	6	4,4	0	0	0	0	4,33
X _{1.3} - Kemampuan penggunaan teknologi informasi keuangan											4,37
X _{1.4.1}	60	44,4	71	52,6	2	1,5	2	1,5	0	0	4,40
X _{1.4.2}	63	46,7	70	51,9	1	0,7	1	0,7	0	0	4,44
X _{1.4} - Komunikasi											4,42
X _{1.5.1}	53	39,3	73	54,1	9	6,7	0	0	0	0	4,32
X _{1.5.2}	55	40,7	75	55,6	5	3,7	0	0	0	0	4,37
X _{1.5} - Kolaborasi											4,34
X _{1.6.1}	61	45,2	67	49,6	7	5,2	0	0	0	0	4,40
X _{1.6.2}	62	45,9	65	48,1	8	5,9	0	0	0	0	4,40
X _{1.6} – Pemecahan Masalah											4,40
X ₁ - Kompetensi											4,38

Karakteristik Individu

Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel karakteristik individu disajikan untuk menggambarkan penilaian responden terhadap aspek personal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas bendahara. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi kepribadian, sikap, masa kerja, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Hasil distribusi jawaban pada setiap indikator disajikan pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 4, variabel karakteristik individu memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,28 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Seluruh indikator memiliki nilai rata-rata di atas 4,00. Indikator masa kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41, diikuti usia sebesar 4,32, latar belakang pendidikan sebesar 4,30, kepribadian sebesar 4,28, sikap sebesar 4,25, dan jenis kelamin sebesar 4,19.

Jika dilihat pada masing-masing indikator, aspek masa kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41. Nilai tersebut berasal dari tiga pernyataan mengenai pengalaman kerja dalam memahami tugas, peningkatan kemampuan melalui lama bekerja, dan pengalaman kerja dalam pengambilan keputusan, dengan nilai masing-masing sebesar 4,40, 4,46, dan 4,37. Sementara itu, indikator jenis kelamin memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,19, yang terdiri atas penilaian bahwa jenis kelamin tidak menghambat pelaksanaan tugas sebesar 4,25 dan kemampuan menunjukkan kinerja tanpa dipengaruhi gender sebesar 4,14.

Secara keseluruhan, mayoritas jawaban responden berada pada kategori *setuju* dan *sangat setuju* pada setiap indikator. Hal tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan penilaian responden, aspek kepribadian, sikap, masa kerja, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin memperoleh penilaian yang tinggi dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas bendahara. Dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,28, karakteristik individu responden berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kompetensi

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Rata - Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1.1}	51	37,8	75	55,6	9	6,7	0	0	0	0	4,31
X _{2.1.2}	50	37,0	69	51,1	16	11,9	0	0	0	0	4,25
X _{2.1} - Kepribadian											4,28
X _{2.2.1}	46	34,1	73	54,1	16	11,9	0	0	0	0	4,22
X _{2.2.2}	49	36,3	76	56,3	10	7,4	0	0	0	0	4,28
X _{2.2} - Sikap											4,25
X _{2.3.1}	60	44,4	70	51,9	5	3,7	0	0	0	0	4,40
X _{2.3.2}	66	48,9	66	48,9	3	2,2	0	0	0	0	4,46
X _{2.3.3}	56	41,5	74	54,8	5	3,7	0	0	0	0	4,37
X _{2.3} – Masa Kerja											4,41
X _{2.4.1}	55	40,7	78	57,8	2	1,5	0	0	0	0	4,39
X _{2.4.2}	45	33,3	75	55,6	14	10,4	1	0,7	0	0	4,21
X _{2.4} – Latar Belakang Pendidikan											4,30
X _{2.5.1}	50	37,0	78	57,8	7	5,2	0	0	0	0	4,31
X _{2.5.2}	48	35,6	84	62,2	3	2,2	0	0	0	0	4,33
X _{2.5} – Usia											4,32
X _{2.6.1}	40	29,6	89	65,9	6	4,4	0	0	0	0	4,25
X _{2.6.2}	41	30,4	74	54,8	19	14,1	1	0,7	0	0	4,14
X _{2.6} – Jenis Kelamin											4,19
X ₂ – Karakteristik Individu											4,28

Sistem Digitalisasi

Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel sistem digitalisasi disajikan untuk menggambarkan penilaian responden terhadap penggunaan sistem digital dalam mendukung pelaksanaan pengelolaan keuangan. Sistem digitalisasi dalam penelitian ini mencakup sikap pengguna, kondisi sistem, persepsi kemudahan pengguna, kesiapan organisasi, efektivitas layanan, serta pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan. Hasil distribusi jawaban responden pada setiap indikator disajikan pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, variabel sistem digitalisasi memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,35 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Seluruh indikator memiliki nilai rata-rata di atas 4,00. Kesiapan organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,44, diikuti pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan sebesar 4,42, efektivitas layanan sebesar 4,37, persepsi kemudahan pengguna sebesar 4,32, kondisi sistem sebesar 4,28, dan sikap pengguna sebesar 4,26.

Jika ditinjau dari masing-masing indikator, kesiapan organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,44. Kedua pernyataan pada indikator tersebut, yaitu dukungan pimpinan terhadap penggunaan sistem digital keuangan dan ketersediaan fasilitas yang memadai, masing-masing memperoleh nilai rata-rata 4,44. Sementara itu, indikator pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan memperoleh nilai rata-rata 4,42, dengan nilai 4,47 pada pernyataan bahwa data dari sistem digital membantu dalam pengambilan keputusan dan 4,36 pada pernyataan bahwa informasi digital memudahkan analisis keuangan.

Pada indikator lainnya, efektivitas layanan memperoleh nilai rata-rata 4,37, persepsi kemudahan pengguna sebesar 4,32, kondisi sistem sebesar 4,28, dan sikap pengguna sebesar 4,26. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap fungsi sistem, kemudahan penggunaan, serta pemanfaatannya dalam pekerjaan pengelolaan keuangan. Pada seluruh indikator, jawaban responden juga didominasi oleh kategori *setuju* dan *sangat setuju*.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata 4,35 menunjukkan bahwa sistem digitalisasi memperoleh penilaian sangat tinggi dari responden. Penilaian tertinggi terdapat pada aspek kesiapan organisasi, sedangkan penilaian terendah terdapat pada sikap pengguna.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Sistem Digitalisasi

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Rata - Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{3.1.1}	49	36,3	72	53,3	14	10,4	0	0	0	0	4,26
X _{3.1.2}	49	36,3	71	52,6	15	11,1	0	0	0	0	4,25
X _{3.1} - Sikap Pengguna											4,26
X _{3.2.1}	49	36,3	78	57,8	8	5,9	0	0	0	0	4,30
X _{3.2.2}	45	33,3	80	59,3	10	7,4	0	0	0	0	4,26
X _{3.2} – Kondisi Sistem											4,28
X _{3.3.1}	49	36,3	81	60,0	5	3,7	0	0	0	0	4,32
X _{3.3.2}	51	37,8	77	57,0	7	5,2	0	0	0	0	4,32
X _{3.3} – Persepsi Kemudahan Pengguna											4,32
X _{3.4.1}	60	44,4	75	55,6	0	0	0	0	0	0	4,44
X _{3.4.2}	60	44,4	75	55,6	0	0	0	0	0	0	4,44
X _{3.4} – Kesiapan Organisasi											4,44
X _{3.5.1}	68	50,4	65	48,1	2	1,5	0	0	0	0	4,48
X _{3.5.2}	46	34,1	77	57,0	12	8,9	0	0	0	0	4,25
X _{3.5} – Efektivitas Layanan											4,37
X _{3.6.1}	64	47,4	71	52,6	0	0	0	0	0	0	4,47
X _{3.6.2}	53	39,3	78	57,8	4	3,0	0	0	0	0	4,36
X _{3.6} – Pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan											4,42
X ₃ – Sistem Digitalisasi											4,35

Hasil deskriptif ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden, sistem digitalisasi telah digunakan dan dinilai mendukung pelaksanaan pekerjaan bendahara.

Kinerja Bendahara

Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja bendahara disajikan untuk menggambarkan penilaian responden terhadap pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan. Kinerja bendahara dalam penelitian ini mencakup ketepatan administrasi keuangan, akurasi laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan, efisiensi pengelolaan keuangan, pemanfaatan teknologi informasi keuangan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, transparansi pengelolaan keuangan, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Hasil distribusi jawaban responden pada setiap indikator disajikan pada Tabel 6.

Berdasarkan Tabel 6, variabel kinerja bendahara memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,37 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Seluruh indikator memiliki nilai rata-rata di atas 4,00. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,51, diikuti ketepatan administrasi keuangan sebesar 4,43, akuntabilitas pengelolaan keuangan sebesar 4,42, transparansi pengelolaan keuangan sebesar 4,41, pemanfaatan teknologi informasi keuangan sebesar 4,39, akurasi laporan keuangan sebesar 4,31, kepatuhan terhadap peraturan sebesar 4,30, dan efisiensi pengelolaan keuangan sebesar 4,25.

Jika ditinjau dari masing-masing indikator, ketepatan waktu pelaksanaan tugas memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,51. Kedua pernyataan pada indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata 4,54 untuk kemampuan menyelesaikan tugas pengelolaan keuangan tepat waktu dan 4,48 untuk kemampuan menyampaikan laporan keuangan tepat waktu. Sementara itu, indikator efisiensi pengelolaan keuangan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,25, dengan nilai 4,29 pada kemampuan menghindari pemborosan anggaran dan 4,21 pada pertimbangan efisiensi dalam setiap pengeluaran.

Pada indikator lainnya, ketepatan administrasi keuangan memperoleh nilai rata-rata 4,43, akuntabilitas pengelolaan keuangan sebesar 4,42, transparansi pengelolaan keuangan sebesar 4,41, pemanfaatan teknologi informasi keuangan sebesar 4,39, akurasi laporan keuangan sebesar 4,31, dan kepatuhan terhadap peraturan sebesar 4,30.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Bendahara

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Rata - Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	70	51,9	63	46,7	2	1,5	0	0	0	0	4,50
Y _{1.2}	73	54,1	61	45,2	1	0,7	0	0	0	0	4,53
Y _{1.3}	55	40,7	69	51,1	8	5,9	1	0,7	2	1,5	4,28
Y ₁ – Ketepatan administrasi keuangan											4,43
Y _{2.1}	55	40,7	70	51,9	7	5,2	2	1,5	1	0,7	4,30
Y _{2.2}	59	43,7	68	50,4	4	3,0	1	0,7	3	2,2	4,32
Y ₂ – Akurasi laporan keuangan											4,31
Y _{3.1}	56	41,5	69	51,1	6	4,4	1	0,7	3	2,2	4,28
Y _{3.2}	57	42,2	67	49,6	10	7,4	0	0	1	0,7	4,32
Y ₃ – Kepatuhan terhadap peraturan											4,30
Y _{4.1}	54	40,0	71	52,6	7	5,2	2	1,5	1	0,7	4,29
Y _{4.2}	45	33,3	80	59,3	7	5,2	0	0	3	2,2	4,21
Y ₄ – Efisiensi pengelolaan keuangan											4,25
Y _{5.1}	48	35,6	77	57,0	8	5,9	1	0,7	1	0,7	4,25
Y _{5.2}	74	54,8	61	45,2	0	0	0	0	0	0	4,54
Y ₅ – Pemanfaatan tehnologin informasi keuangan											4,39
Y _{6.1}	74	54,8	61	45,2	0	0	0	0	0	0	4,54
Y _{6.2}	65	48,1	70	51,9	0	0	0	0	0	0	4,48
Y ₆ – Ketepatan waktu pelaksanaan tugas											4,51
Y _{7.1}	67	49,6	67	49,6	1	0,7	0	0	0	0	4,48
Y _{7.2}	56	41,5	69	51,1	10	7,4	0	0	0	0	4,34
Y ₇ – Transparansi pengelolaan keuangan											4,41
Y _{8.1}	62	45,9	72	53,3	1	0,7	0	0	0	0	4,45
Y _{8.2}	56	41,5	76	56,3	3	2,2	0	0	0	0	4,39
Y ₈ – Akuntabilitas pengelolaan keuangan											4,42
Y – Kinerja Bendahara											4,37

Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh aspek kinerja yang diukur memperoleh penilaian tinggi dari responden.

Secara keseluruhan, mayoritas jawaban responden berada pada kategori *setuju* dan *sangat setuju*. Dengan nilai rata-rata 4,37, kinerja bendahara berdasarkan penilaian responden berada pada kategori sangat tinggi. Aspek ketepatan waktu pelaksanaan tugas menjadi aspek yang memperoleh penilaian paling tinggi, sedangkan efisiensi pengelolaan keuangan memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil ini menggambarkan kondisi kinerja bendahara berdasarkan persepsi responden sebelum dilakukan pengujian mengenai pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi terhadap kinerja bendahara.

3.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 135 orang, nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0,169. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel.

Berdasarkan Tabel 7, seluruh butir pernyataan pada keempat variabel penelitian memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,169. Pada variabel kompetensi, nilai *r* hitung berada pada rentang 0,590–0,828; karakteristik individu sebesar 0,306–0,828; sistem digitalisasi sebesar 0,521–0,744; dan kinerja bendahara sebesar 0,663–0,892.

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r hitung Minimum	r hitung Maksimum	r tabel (5%)	Keterangan
Kompetensi (X1)	12	0,590	0,828	0,169	Valid
Karakteristik Individu (X2)	13	0,306	0,828	0,169	Valid
Sistem Digitalisasi (X3)	12	0,521	0,744	0,169	Valid
Kinerja Bendahara (Y)	17	0,663	0,892	0,169	Valid

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk mengukur variabel kompetensi, karakteristik individu, sistem digitalisasi, dan kinerja bendahara.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur setiap variabel penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,939	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,906	0,60	Reliabel
Sistem Digitalisasi (X3)	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Bendahara (Y)	0,958	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel kompetensi memperoleh nilai 0,939, karakteristik individu sebesar 0,906, sistem digitalisasi sebesar 0,872, dan kinerja bendahara sebesar 0,958. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dapat digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Kolmogorov-Smirnov Z	2,114
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 9, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan

Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,996	1,004	Tidak terjadi multikolinearitas
Karakteristik Individu	0,590	1,694	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Digitalisasi	0,591	1,693	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 10, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Variabel kompetensi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,996 dan VIF sebesar 1,004, karakteristik individu memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,590 dan VIF sebesar 1,694, sedangkan sistem digitalisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,591 dan VIF sebesar 1,693. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi	0,939	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Karakteristik Individu	0,062	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Digitalisasi	0,059	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 11, nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,939, karakteristik individu sebesar 0,062, dan sistem digitalisasi sebesar 0,059. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja bendahara secara parsial serta pengaruh ketiga variabel independen secara simultan. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 12.

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,590 + 0,178X_1 - 0,733X_2 + 1,718X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Bendahara

X₁ = Kompetensi

X₂ = Karakteristik Individu

X₃ = Sistem Digitalisasi

e = *error term*

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std Error	Beta	thitung	Sig.
X1	0,178	0,083	0,131	2,139	0,034
X2	-0,733	0,105	-0,555	-6,962	0,000
X3	1,718	0,151	0,907	11,375	0,000
Konstant					
a	16,590				
R	0,713				
<i>Adjusted R Square</i>	0,497				
F hitung	45,100				
Sig. F	0,000				
n	135				

Variabel terikat = Kinerja Bendahara

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,590 berarti apabila kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja bendahara diperkirakan sebesar 16,590. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,178 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kompetensi diperkirakan akan meningkatkan kinerja bendahara sebesar 0,178 satuan dengan asumsi variabel karakteristik individu dan sistem digitalisasi tetap. Koefisien regresi karakteristik individu sebesar -0,733 menunjukkan arah hubungan negatif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan karakteristik individu diperkirakan akan menurunkan kinerja bendahara sebesar 0,733 satuan dengan asumsi kompetensi dan sistem digitalisasi tetap. Arah negatif ini merupakan hasil estimasi model regresi dan selanjutnya perlu diinterpretasikan bersama hasil pengujian hipotesis. Koefisien regresi sistem digitalisasi sebesar 1,718 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan sistem digitalisasi diperkirakan akan meningkatkan kinerja bendahara sebesar 1,718 satuan dengan asumsi kompetensi dan karakteristik individu tetap. Nilai R sebesar 0,713 menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi secara bersama-sama dengan kinerja bendahara. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,497 menunjukkan bahwa sebesar 49,7% variasi kinerja bendahara dapat dijelaskan oleh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi dalam model penelitian, sedangkan 50,3% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai F hitung sebesar 45,100 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi kinerja bendahara.

3.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi terhadap kinerja bendahara. Pengujian dilakukan secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Nilai Uji	Sig.	Keterangan
H1	Kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi → kinerja bendahara	F = 45,100	0,000	Signifikan
H2	Kompetensi → kinerja bendahara	t = 2,139	0,034	Signifikan
3	Karakteristik individu → kinerja bendahara	t = -6,962	0,000	Signifikan
H4	Sistem digitalisasi → kinerja bendahara	t = 11,375	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 45,100 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga kompetensi, karakteristik

individu, dan sistem digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,139 dengan signifikansi 0,034, karakteristik individu memiliki nilai t hitung sebesar -6,962 dengan signifikansi 0,000, sedangkan sistem digitalisasi memiliki nilai t hitung sebesar 11,375 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, kompetensi dan sistem digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara, sedangkan karakteristik individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bendahara.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, kompetensi memiliki nilai Beta sebesar 0,131, karakteristik individu sebesar -0,555, dan sistem digitalisasi sebesar 0,907. Nilai absolut Standardized Beta terbesar terdapat pada sistem digitalisasi, yaitu sebesar 0,907. Dengan demikian, sistem digitalisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja bendahara dibandingkan kompetensi dan karakteristik individu.

3.7 Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Sistem Digitalisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Bendahara

Berdasarkan hasil uji simultan (*uji F*), diperoleh nilai F hitung sebesar 45,100 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja bendahara tidak hanya berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu, tetapi juga dengan karakteristik personal serta dukungan sistem digital yang digunakan dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan.

Secara konseptual, kompetensi menjadi salah satu unsur yang mendukung pelaksanaan tugas bendahara karena mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam menjalankan pengelolaan keuangan. Bendahara membutuhkan pemahaman terhadap regulasi dan prosedur administrasi, keterampilan teknis dalam pengelolaan transaksi dan laporan, serta kemampuan menggunakan teknologi informasi. Karakteristik individu juga berkaitan dengan bagaimana seorang bendahara menjalankan tugasnya, termasuk sikap, kepribadian, pengalaman, pendidikan, dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Sementara itu, sistem digitalisasi memberikan dukungan dalam proses pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data keuangan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih terstruktur.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Wibowo (2017) yang menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan yang dibangun melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mendukung pencapaian kinerja. Dalam pengelolaan keuangan daerah, kompetensi yang memadai perlu didukung oleh karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sistem digital yang dapat membantu pelaksanaan tugas. Jogiyanto (2019) juga menjelaskan bahwa penerapan teknologi informasi dalam organisasi dapat mendukung efektivitas kerja, mempercepat proses administrasi, dan mengurangi kesalahan dalam pengelolaan data dan informasi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi, karakteristik individu, dan pemanfaatan digitalisasi merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Kombinasi ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja bendahara perlu dilakukan tidak hanya melalui peningkatan kemampuan individu, tetapi juga melalui pengelolaan karakteristik personal dan dukungan sistem digital yang digunakan dalam pekerjaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Bendahara

Berdasarkan hasil uji parsial (*uji t*), variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,139 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki bendahara, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pengelolaan keuangan.

Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui aspek kompetensi yang digunakan dalam penelitian, yaitu pengetahuan administrasi keuangan, keterampilan teknis pengelolaan keuangan, kemampuan menggunakan teknologi informasi keuangan, komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompetensi memperoleh nilai rata-rata 4,38 yang termasuk kategori sangat tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam memahami prosedur administrasi, melaksanakan pekerjaan keuangan, menggunakan teknologi, berkoordinasi, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2017) yang menempatkan kompetensi sebagai kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Kompetensi yang memadai memungkinkan bendahara menjalankan proses pengelolaan keuangan sesuai prosedur, menyusun administrasi secara tepat, serta menangani permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Dalam penelitian ini, kondisi tersebut tercermin dari tingginya penilaian responden terhadap setiap indikator kompetensi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Asamil dan Arif (2025) serta Yuliana et al. (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja bendahara, khususnya dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan di lingkungan pemerintahan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Bendahara

Berdasarkan hasil uji parsial (*uji t*), variabel karakteristik individu memperoleh nilai *t* hitung sebesar -6,962 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Koefisien regresi sebesar -0,733 menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja bendahara dalam model penelitian ini memiliki arah negatif. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan karakteristik individu, dengan kompetensi dan sistem digitalisasi dianggap konstan, secara statistik diikuti oleh penurunan kinerja bendahara sebesar 0,733 satuan.

Temuan tersebut perlu dipahami secara hati-hati karena hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik individu memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,28 dan termasuk kategori sangat tinggi. Seluruh indikator juga memperoleh nilai rata-rata di atas 4,00, dengan masa kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,41, diikuti usia sebesar 4,32, latar belakang pendidikan sebesar 4,30, kepribadian sebesar 4,28, sikap sebesar 4,25, dan jenis kelamin sebesar 4,19.

Tingginya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap aspek-aspek yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu. Namun, nilai rata-rata yang tinggi bersifat deskriptif dan tidak menunjukkan arah hubungan antarvariabel dalam model regresi. Sebaliknya, koefisien regresi menunjukkan hubungan parsial karakteristik individu dengan kinerja bendahara setelah pengaruh kompetensi dan sistem digitalisasi diperhitungkan secara simultan. Oleh karena itu, nilai rata-rata karakteristik individu yang tinggi tidak dapat langsung diartikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bendahara.

Arah negatif dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa karakteristik individu, sebagaimana diukur dalam penelitian, tidak seluruhnya berfungsi sebagai faktor yang meningkatkan kinerja ketika dianalisis bersama kompetensi dan sistem digitalisasi. Karakteristik individu dalam penelitian ini terdiri atas kepribadian, sikap, masa kerja, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Dengan demikian, skor karakteristik individu yang tinggi menggambarkan tingginya penilaian responden terhadap karakteristik tersebut, tetapi belum tentu menunjukkan bahwa peningkatan seluruh aspek tersebut secara simultan akan meningkatkan kinerja bendahara.

Temuan ini juga perlu dikaitkan dengan karakteristik pengukuran variabel. Dalam penelitian ini, aspek masa kerja, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin turut dimasukkan ke dalam pengukuran karakteristik individu. Kondisi tersebut menyebabkan konstruk karakteristik individu mencakup aspek personal sekaligus karakteristik demografis. Oleh karena itu, hasil negatif perlu dipahami sebagai hasil empiris dari konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dan tidak dapat

digeneralisasikan sebagai bukti bahwa karakteristik individu pada umumnya menurunkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bendahara. Temuan tersebut berbeda dari dugaan hubungan positif yang dibangun sebelumnya, sehingga menjadi salah satu temuan penting penelitian. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa tingginya penilaian terhadap karakteristik individu secara deskriptif tidak selalu menghasilkan arah pengaruh yang sama dalam analisis regresi. Temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja, seperti Sedayu dan Rushadiyati (2021), juga mendukung pentingnya aspek personal dalam memahami kinerja pegawai, meskipun arah pengaruh dalam penelitian ini berbeda.

Pengaruh Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Bendahara

Berdasarkan hasil uji parsial (*uji t*), sistem digitalisasi memperoleh nilai *t* hitung sebesar 11,375 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga sistem digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Koefisien regresi sebesar 1,718 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan sistem digitalisasi, dengan kompetensi dan karakteristik individu dianggap konstan, secara statistik diikuti oleh peningkatan kinerja bendahara sebesar 1,718 satuan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan dan pemanfaatan sistem digital memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas bendahara. Sistem digitalisasi dalam penelitian ini tidak hanya dilihat dari keberadaan teknologi, tetapi mencakup sikap pengguna, kondisi sistem, persepsi kemudahan penggunaan, kesiapan organisasi, efektivitas layanan, serta pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan. Dengan cakupan tersebut, sistem digitalisasi dapat mendukung berbagai tahapan pekerjaan bendahara, mulai dari pengolahan informasi keuangan, pencatatan, pelaksanaan administrasi, hingga penyediaan informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan.

Hasil analisis deskriptif memperkuat temuan tersebut. Sistem digitalisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,35 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator kesiapan organisasi memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,44, diikuti pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan sebesar 4,42, efektivitas layanan sebesar 4,37, persepsi kemudahan penggunaan sebesar 4,32, kondisi sistem sebesar 4,28, dan sikap pengguna sebesar 4,26.

Tingginya nilai kesiapan organisasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam penerapan sistem digitalisasi. Dukungan pimpinan dan ketersediaan fasilitas memperoleh nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,44. Sementara itu, pada aspek pemanfaatan data, pernyataan bahwa data dari sistem digital membantu pengambilan keputusan memperoleh nilai rata-rata 4,47, sedangkan informasi digital yang memudahkan analisis keuangan memperoleh nilai rata-rata 4,36. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga memberikan dukungan terhadap proses analisis dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan keuangan.

Pengaruh positif sistem digitalisasi juga dapat dipahami dari karakteristik pekerjaan bendahara yang membutuhkan ketepatan, kecepatan, keteraturan, dan ketersediaan informasi keuangan. Sistem digital yang dapat digunakan dengan baik membantu proses pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data keuangan menjadi lebih terstruktur. Dalam penelitian ini, responden juga memberikan penilaian tinggi terhadap efektivitas layanan dan kemudahan penggunaan sistem, yang menunjukkan bahwa sistem yang digunakan dipersepsikan mampu mendukung penyelesaian pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Jogiyanto (2019) yang digunakan dalam penelitian, bahwa penerapan teknologi informasi dalam organisasi dapat mendukung efektivitas kerja, mempercepat proses administrasi, serta membantu pengelolaan data dan informasi. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa semakin baik sistem digitalisasi yang dirasakan dan dimanfaatkan oleh bendahara, semakin tinggi pula kinerja bendahara yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil tersebut, sistem digitalisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kualitas sistem, kemudahan penggunaan,

dukungan organisasi, efektivitas layanan, serta kemampuan memanfaatkan data keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, karakteristik individu, dan sistem digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara di Pemerintah Kota Madiun. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 49,7% variasi kinerja bendahara, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki bendahara, terutama dalam pengetahuan, keterampilan teknis, penggunaan teknologi informasi, komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Karakteristik individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bendahara. Temuan ini menjadi salah satu hasil penting penelitian karena menunjukkan arah yang berbeda dari dugaan hubungan positif. Meskipun karakteristik individu memperoleh penilaian yang sangat tinggi dengan rata-rata 4,28, tingginya penilaian tersebut tidak berarti bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dalam model regresi. Koefisien negatif menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan kompetensi dan sistem digitalisasi, karakteristik individu yang diukur melalui kepribadian, sikap, masa kerja, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin menunjukkan arah hubungan negatif terhadap kinerja bendahara. Temuan ini merupakan karakteristik empiris dari model dan konstruk yang digunakan dalam penelitian, sehingga tidak dapat diartikan bahwa karakteristik individu secara umum menurunkan kinerja pegawai.

Sistem digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem digital, yang mencakup sikap pengguna, kondisi sistem, kemudahan penggunaan, kesiapan organisasi, efektivitas layanan, serta pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan, menjadi aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas bendahara. Sistem digitalisasi juga memperoleh penilaian yang sangat tinggi dengan rata-rata 4,35. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, sistem digitalisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,907, lebih besar secara absolut dibandingkan kompetensi sebesar 0,131 dan karakteristik individu sebesar -0,555. Dengan demikian, sistem digitalisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja bendahara dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh.
- Adha, L. H., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 269–298.
- Adi, T. B., & Azis, I. (2025). *Standar akuntansi pemerintahan*. Takaza Innovatix Labs, Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asamil, N. H., & Arif, F. (2024). Analisis kompetensi bendahara dalam meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan pada Ditjen Dukcapil Kemendagri. *Jurama: Jurnal Operasional Manajemen*, 2(1), 53–58. <https://doi.org/10.58174/jrm>. Volume:2.No:1.2024.188.Hal:53-58
- Aulia, W., Mukhlis, & Mukminin, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
- Darmansyah, T., Fadhilah, R. N. T., Siregar, S. A., Pane, T. I. L., & Siagian, I. (2025). Peran dan tanggung jawab bendahara umum di Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Utara dalam pengelolaan keuangan administrasi. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 1971–1975.
- Efrina, L., Judijanto, L., Silviana, Baviga, R., Antoni, E., & Bonara, R. S. F. (2023). *Akuntansi keuangan daerah: Teori, prinsip dan penerapan*. PT Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi.

- Ekarini, M. I. (2025). *Arsitektur digital untuk pemerintah modern: Strategi, implementasi, dan inovasi layanan publik*. Widina Media Utama, Bandung.
- Elvin, A., Sanga, K. P., & Silva, P. Da. (2025). Analisis sistem dan prosedur akuntansi pengelolaan dana desa dalam meningkatkan kinerja pemerintahan desa (Studi kasus di Desa Munerana Kecamatan Hewokloang). *Projemen UNIPA*, 12(3), 126–147.
- Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada ASN Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.A), 163–184.
- Erfa, R. (2020). Digitalisasi administrasi pertanahan untuk mewujudkan percepatan pembangunan nasional perspektif kebijakan hukum (*legal policy*). *Jurnal Pertanahan*, 10(1), 39–59.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558–580.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali Hapzi, & Khan, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028–1042.
- Ferayani, M. D., & Febriani, L. I. (2024). Hubungan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.55822/asd.v17i1.397>
- Gogali, R., Todapa, D., & Borahima, R. N. (2025). Efektivitas sistem aplikasi keuangan tingkat instansi dalam pelaporan keuangan pada bidang keuangan Kantor Kepolisian Resor Morowali Utara. *Santina*, 1(1), 1–5.
- Harefa, K. A., & Zebun, D. (2026). Transformasi digital dan dampaknya terhadap kinerja organisasi sektor publik di Indonesia. *JIMAKUN: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Nusantara*, 2(1), 287–292.
- Hartono, R. S. (2025). Implementasi kebijakan inovasi keuangan publik di Pemda Kabupaten Bekasi. *Jurnal Kybernan*, 16(2), 99–112.
- Hudayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–155.
- Husain, F., Khairunnisa, & Sari, N. I. P. (2025). Peran audit internal dalam meningkatkan akuntabilitas keuangan pemerintah. *Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 6(1), 34–50.
- Husna, A., & Suryana, B. (2017). *Metodologi penelitian statistik I*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Husna, M., Hatimah, H., Melina, Meylianasiafitri, N., & Satriawan, T. F. (2025). Efektivitas sistem pengendalian intern dalam pengelolaan dana desa: Refleksi pasca digitalisasi laporan keuangan. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 2(3), 3215–3225.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode penelitian*. Eureka Media Aksara, Purbalingga.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Ismawati, Rossanti, N. P. E., Kornelius, Y., & Wirastuti, W. (2025). Pengaruh karakteristik individu dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Komunikasi Publik Informasi dan Rekam Medis RSUD Morowali. *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*, 6(1), 169–176.
- Jogiyanto, H. M. (2019). *Sistem informasi keperilakuan*. Yogyakarta: Andi.
- Lumanaw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–58.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Marwiyah, S. (2023). *Strategi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik di era digitalisasi*. Universitas Panca Marga, Probolinggo.
- Nurhayati, S., Rustiyana, Judijanto, L., Indrayani, N., Kusumastuti, S. Y., & Zubaidi, M. (2025). *Pemberdayaan digital*. Penerbit Buku Sonpedia, Jambi.
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11.
- Patty, J. P. (2025). *Transparansi laporan keuangan: Pilar akuntabilitas perusahaan publik di era digital*. Takaza Innovatix Labs, Padang.
- Quinta, F. J., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 123–131.
- Rajagukguk, H. O., Zulaikha, S., Mayasari, L. I., & Kamaludin. (2025). Pengaruh pengembangan kompetensi teknis melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara: *Systematic literature review*. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(4), 6911–6926.
- Rizkia, N. D., & Fardiansyah, H. (2023). *Metode penelitian hukum (normatif dan empiris)*. Widina Media Utama, Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Rosmayani, Arham, Syukri, F., Fatimah, & Arodhiskara, Y. (2025). Penggunaan teknologi digital dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi keuangan pada Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. *Journal AK-99*, 5(1), 174–179.
- Sari, D. K., Askandar, N. S., & Junaidi. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan pemakai terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi (Studi empiris pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sumenep). *E-JRA*, 11(9), 64–73.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 136–145.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–7.
- Siregar, S. (2025). Peran bendahara pengeluaran dalam meningkatkan akuntabilitas keuangan melalui sistem aplikasi keuangan pada Pengadilan Negeri Bangil. *Rashid: Journal of Economic*, 1(1), 38–46.
- Subandi, M., Sumarni, Wekke, I. S., Mutmainnah, Irwan, Furqoni, P. D., Syahril, Suriangka, A., Mauwalan, D. A. D., Salam, A., Maulid, M. R., Zainaro, M. A., & Ningsih, D. R. (2025). *Manajemen mutu pendidikan tinggi*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, Makassar.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Survival, Herfan, M., & Anam, C. (2025). Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional yang dimediasi etos kerja (Studi pada pegawai PPPK Dinas Pendidikan Kabupaten Malang). *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(3), 1722–1736. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i3.1618>
- Suryana, R., & Nihaya, I. U. (2025). Pengaruh penerapan digitalisasi keuangan terhadap kinerja bendahara pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *Jurnal API: Administrasi Pendidikan Islam*, 7(2), 127–137. <https://doi.org/10.15642/JAPI.2025.7.2.127-137>
- Syamsudin, S., Kornelius, Y., Ibrahim, A. I., & Islianty, R. (2026). Pengaruh karakteristik individu dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Morowali Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 572–586. <https://doi.org/10.55606/jimak.v5i1.5594>
- Tamami, A. I. (2020). Kualitas pelayanan di sektor publik dengan perspektif NPS. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6(1), 1–11.

- Theana, V., Ardini, L., & Mildawati, T. (2025). Pengendalian intern dan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah: Peran moderasi teknologi informasi. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 319–341.
- Wahyuni, Y. D., Sundjoto, & Rahayu, S. (2025). Pengaruh digitalisasi pelayanan publik, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan. *Juremi: Jurnal Riset Kompetensi*, 5(1), 45–58.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Depok: Rajawali Pers.
- Yallo, M. A., & Foeh, J. E. (2025). Pengaruh kompetensi manajerial, kesenjangan kompetensi, dan pengalaman pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi: Sebuah kajian pustaka. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 227–240.
- Yuliana, F., Pratikno, Y., & Junaedi, D. (2025). Analisis kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik: Studi di Kementerian Agama Republik Indonesia. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 6(2), 102–111. <https://doi.org/10.59784/glosains.v6i2.615>
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, & Simatupang, S. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 200–215.

Halaman ini dikosongkan