

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KEAKURATAN DATA RETRIBUSI
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
KABUPATEN SOPPENG**

*The Impact of Competence, Motivation and Work Environment on the
Accuracy Level of the Retribution Data in the Financial Management
Office of Soppeng Regency*

Muh. Yusuf

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng

Email : yusufisme@gmail.com

Hasmin

STIE Nobel Makassar

Email : hasmin@stienobel.ac.id

Gunawan Bata Ilyas

PPs STIE Amkop Makassar

Email : fadelqun@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1) Pengaruh kompetensi terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng, 2) Pengaruh motivasi terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng, 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng, 4) Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Polupasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng yang terkait dengan pengelolaan retribusi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang berjumlah 42 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng, 2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng, 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng, 4) Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : *kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, keakuratan data*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out about and to analyze: 1) the impact of competence on the accuracy level of the retribution in the Financial Management Office of Soppeng Regency; 2) the impact of motivation on the accuracy level of the retribution in the Financial Management Office of Soppeng Regency; 3) the impact of work environment on the accuracy level of the retribution in the Financial Management Office of Soppeng Regency; 4) the impact of competence, motivation and work environment all together on the accuracy level of the retribution in the Financial Management Office of Soppeng Regency. The population of this study comprises all employees of the Financial Management Office of Soppeng Regency that are involved in the retribution management. The sample determination method applied is saturated sampling, which involves as many as 42 respondents. The study utilizes primary data obtained through questionnaires, and the analysis technique employed is that of the multiple linear regression analysis. The research results indicate that ; 1) competence has positive and significant impact on the accuracy level of the retribution data in the Financial Management Office of Soppeng Regency; 2) motivation has positive and significant impact on the accuracy level of the retribution data in the Financial Management Office of Soppeng Regency; 3) work environment has positive and significant impact on the accuracy level of the retribution data in the Financial Management Office of Soppeng Regency; 4) competence, motivation and work environment all together bring about significant impact on the accuracy level of the retribution data in the Financial Management Office of Soppeng Regency.

Keywords : competence, motivation, work environment, accuracy level

PENDAHULUAN

Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan sumber penerimaan yang signifikan bagi pembiayaan rutin dan pembangunan di suatu daerah otonom. Jumlah penerimaan komponen pajak daerah dan retribusi daerah sangat dipengaruhi oleh banyaknya jenis pajak daerah dan retribusi daerah yang diterapkan serta disesuaikan dengan peraturan yang berlaku yang terkait dengan penerimaan kedua komponen tersebut. Retribusi daerah yang merupakan pembayaran atas jasa atau pemberian ijin khusus yang disediakan dan/atau diberikan oleh Pemda kepada pribadi/badan, diharapkan dapat mendukung sumber pembiayaan daerah dalam menyelenggarakan pembangunan daerah, sehingga akan meningkatkan dan pemeratakan perekonomian serta kesejahteraan masyarakat di daerahnya.

Pencapaian target retribusi sangat penting karena menyangkut ke dalam pendapatan daerah dan mempengaruhi besaran PAD di daerah. Pemungutan Retribusi menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena bersinggungan langsung dengan objek retribusi daerah dan pemerintah daerah dalam hal ini Bidang Retribusi Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya memiliki kewajiban untuk melakukan pengelolaan data retribusi. Potensi retribusi di tiap daerah berbeda-beda tetapi selalu sama dalam hal pencapaian target berdasarkan persentase realisasi pemungutan retribusi daerah. Semakin besar prosentase pemungutan retribusi di suatu daerah maka semakin baik dalam hal kinerja dari pemungut dan pengelola retribusi dalam hal ini Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

Untuk mengukur kinerja pemerintah dari sektor pendapatan, maka diperlukan data yang akurat mengenai jumlah pendapatan asli daerah yang telah dicapai selama periode tertentu. Banyaknya Satuan Kerja Perangkat Daerah yang terkait dalam pengelolaan retri-

busi menuntut agar Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng lebih pro aktif, cakap dan telaten dalam memperoleh dan mengolah data terkait retribusi sehingga didapatkan akumulasi jumlah Pendapatan Asli Daerah sektor retribusi tingkat kabupaten yang akurat dan akuntabel.

Setiap periode pelaporan keuangan, kerap kali terjadi masalah terhadap laporan jumlah Penerimaan Asli Daerah khususnya retribusi daerah. Masalah yang kerap dan berulang kali terjadi, antara lain :

- a. Keterlambatan informasi atau update data mengenai jumlah realisasi penerimaan sektor retribusi daerah setiap awal periode pelaporan.
- b. Adanya selisih lebih atau kurang terhadap jumlah pungutan retribusi yang dilaporkan oleh masing-masing bidang pengelola data retribusi setiap periode berjalan.
- c. Kesalahan penentuan target penerimaan sektor retribusi daerah untuk tahun berikutnya, disebabkan tidak akurasi data awal yang menjadi acuan penentuan target.

Untuk mendukung tingkat keakuratan data Retribusi sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta pendidikan aparaturnya dalam mengelola data retribusi. Disamping itu perlu adanya dorongan dan semangat yang tinggi kepada aparatur pengelola data retribusi agar mampu dengan tepat waktu menyelesaikan data yang dikelola. Perlunya menciptakan suasana yang nyaman, bersih dan ruangan yang memadai serta fasilitas yang menunjang efektifitas kerja aparatur agar dapat berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja serta hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan faktor tingkat kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja pegawai memberi pengaruh terhadap tingkat keakuratan data retribusi daerah pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Permasalahan data yang tidak akurat sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini juga telah diuji secara empirik oleh beberapa peneliti sebelumnya bahwa keakuratan data dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tantriani Sukmaningrum (2012), menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi SDM, sistem pengendalian intern dan faktor lingkungan eksternal terhadap kualitas keakuratan laporan keuangan Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Arfianti (2011) yang menemukan bahwa kualitas atau kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, komunikasi, sarana pendukung kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap keandalan dan Timeliness Pelaporan Keuangan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Aditya Rachman Prasetyo (2010), yang menemukan bahwa kemampuan dan kapasitas SDM berpengaruh positif, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi berpengaruh positif terhadap keakuratan dan ketepatanwaktuan laporan pemerintah daerah Polda Jambi. Disamping penelitian yang dilakukan oleh Wiwik (2010) yang menunjukkan bahwa kapasitas atau kemampuan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap ketepatanwaktuan dan ketepatanwaktuan laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir.

Berdasarkan kajian teori, fenomena dan *gap research* tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis :

- a. Pengaruh kompetensi terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

- b. Pengaruh motivasi terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.
- d. Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendapatan Asli Daerah

Menurut UU No. 33 Tahun 2004, Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah pendapatan daerah yang bersumber dari hasil pajak daerah, hasil retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah yang bertujuan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah dalam menggali pendanaan dalam pelaksanaan otonomi daerah sebagai perwujudan desentralisasi.

PAD memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian daerah. Apabila suatu daerah PAD-nya meningkat maka dana yang dimiliki pemerintah akan meningkat pula. Peningkatan ini akan menguntungkan pemerintah, karena dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan daerahnya. Penerimaan Pendapatan Asli Daerah merupakan akumulasi dari Pos Penerimaan Pajak yang berisi Pajak Daerah dan Pos Retribusi Daerah, Pos Penerimaan Non Pajak yang berisi hasil perusahaan milik daerah, Pos Penerimaan Investasi serta Pengelolaan Sumber Daya Alam. (Bastian, 2002).

Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan semua penerimaan daerah yang berasal dari sumber ekonomi asli daerah. Identifikasi sumber Pendapatan Asli Daerah adalah meneliti, menentukan dan menetapkan mana sesungguhnya yang menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah dengan cara meneliti dan mengusahakan serta mengelola sumber pendapatan tersebut dengan benar sehingga memberikan hasil yang maksimal (Elita dalam Pratiwi, 2007)

Retribusi Daerah

Rochmat Sumitra mengatakan bahwa retribusi adalah pembayaran kepada negara yang dilakukan kepada mereka yang menggunakan jasa-jasa negara, artinya retribusi daerah sebagai pembayaran atas pemakaian jasa atau kerena mendapat pekerjaan usaha atau milik daerah bagi yang berkepentingan atau jasa yang diberikan oleh daerah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu setiap pungutan yang dilakukan oleh pemerintah daerah senantiasa berdasarkan prestasi dan jasa yang diberikan kepada masyarakat, sehingga keluasaan retribusi daerah terletak pada yang dapat dinikmati oleh masyarakat. Jadi retribusi sangat berhubungan erat dengan jasa layanan yang diberikan pemerintah kepada yang membutuhkan.

Disamping itu menurut Kaho, ada beberapa ciri-ciri retribusi yaitu :

- a. Retibusi dipungut oleh negara
Ditetapkan dan dipungut oleh pemerintah, baik retribusi harian, bulanan, triwulan maupun semester, tergantung Perda maupun Perbup yang mengaturnya.
- b. Dalam pungutan terdapat pemaksaan secara ekonomis
- c. Adanya kontra prestasi yang secara langsung dapat ditunjuk
- d. Retribusi yang dikenakan kepada setiap orang/badan yang menggunakan / mengenyam jasa-jasa yang disediakan oleh negara.

Retribusi daerah menurut UU nomor 34 tahun 2000 dan PP nomor 66 tahun 2001 dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Retribusi jasa umum, yaitu retribusi atas jasa pelayanan yang disediakan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan dan kemanfaatan umum serta dapat dinikmati oleh orang pribadi atau badan.
- b. Retribusi jasa usaha, yaitu retribusi yang dikenakan atas jasa pelayanan yang disediakan oleh pemerintah daerah dengan meng-anut prinsip komersial, artinya retribusi semacam ini dapat disediakan oleh pihak swasta.
- c. Retribusi perizinan tertentu, yaitu retribusi yang dikenakan atas pemberian izin dari pemerintah daerah kepada orang pribadi atau badan yang melakukan aktivitas tertentu.

Kompetensi Pegawai

Kemampuan secara umum dapat diartikan sebagai kompetensi. Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perusahaan yang akhirnya kemampuan tersebut akan menentukan baik buruknya kinerja seseorang, juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. Robbins (2006) menjabarkan mengenai kemampuan individu Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan Gibson (2002), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Robbins (2006), kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor yaitu antara lain :

a. Kemampuan Intelektual (IQ)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Menurut Robbins (2006) ada 7 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual :

- 1) Kecerdasan numeric
- 2) Pemahaman verbal
- 3) Kecepatan perceptual
- 4) Penalaran induktif
- 5) Penalaran deduktif
- 6) Visualisasi ruang
- 7) Ingatan

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, ket-erampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Terdapat sembilan kemam-puan fisik dasar (Robbins, 2006) yaitu terdiri dari: faktor-faktor kekuatan (dinamik, otot bawah, statis dan eksposif), faktor-faktor fleksibilitas (jangkauan dan dinamik), serta faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

c. Kemampuan Emosional (EQ)

Kemampuan emosi atau *emotional intelligence (EQ)* menunjukkan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hub-ungan dengan orang lain. Kemampuan emosi menunjukkan berapa banyak potensi itu telah diterjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja (Goleman 2006).

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Robbins bahwa Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Robbin, 2002). Barelson dan steiner (1985) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepua-san atau mengurangi ketidakseimbangan. Sedang motivasi menurut Santoso Soroso

(2000), motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Dengan menyimak pendapat para ahli diatas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Bagi setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang. Proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman dan harapan seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginan. Minat mendorong yang bersangkutan untuk melakukan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan. Kemudian melakukan evaluasi dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tindakannya sendiri.

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Fisiologis (*Physiological needs*) :
- 2) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*)
- 3) Kebutuhan sosial (*sosial needs*)
- 4) Harga diri (*esteems*)
- 5) Perwujudan diri (*self actualization*):

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari".Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan dimana seseorang karyawan bekerja yang memberikan suasana dan mempengaruhi kondisi kerja. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2007) "Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Suhu
- 2) Kebisingan
- 3) Penerangan
- 4) Mutu Udara

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Akurasi Data

Definisi akurasi berarti teliti, tepat, cermat, seksama, bebas dari kesalahan, tidak bias dan tidak menyesatkan. Informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan yang dapat merubah atau merusak data tersebut. Sumber informasi adalah data. Data adalah fakta yang tidak sedang digunakan pada proses keputusan, biasanya dicatat dan diarsipkan untuk pengambilan keputusan (Kumorotomo dan Margono, 2010:11)

Menurut (Mulyanto, 2009:15) data didefinisikan sebagai representasi dunia nyata mewakili suatu obyek seperti manusia, hewan, peristiwa, konsep, keadaan dan sebagainya yang direkam dalam bentuk angka, huruf, simbol, teks, gambar, bunyi atau kombinasinya. Dengan kata lain, data merupakan kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian dan kesatuan yang nyata. Data merupakan material atau bahan baku yang belum mempunyai makna atau belum berpengaruh langsung kepada pengguna sehingga perlu diolah untuk dihasilkan sesuatu yang lebih bermakna.

Proses pengolahan data yang disebut siklus pengolahan data terdiri atas :

1. Tahapan input
Dilakukan dengan pemasukan data ke dalam proses komputer lewat alat input (input device)
2. Tahapan proses
Dilakukan dengan proses pengolahan data yang sudah dimasukkan yang dilakukan oleh data pemroses (proses device) yang dapat berupa proses perhitungan, pengendalian atau pencarian pada storage.
3. Tahapan output
Dilakukan proses penghasilan output dari hasil pengolahan data ke alat output (output device) yaitu berupa informasi.

Pengelolaan data yang baik perlu dilakukan agar data-data penting suatu perusahaan dapat disimpan dengan baik ditempat aman, yang nantinya dapat digunakan jika dibutuhkan. Data yang berkualitas dan akurat memiliki manfaat :

1. Meningkatkan kualitas kebijakan pemerintah
2. Memperbaiki alur koordinasi data pemerintah
3. Meningkatkan akuntabilitas badan publik
4. Peningkatan layanan publik

5. Inovasi dan nilai ekonomi
6. Efisiensi

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

- a. Diduga kompetensi berpengaruh terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.
- b. Diduga motivasi berpengaruh terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.
- c. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.
- d. Diduga kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survei (*survey research*), penelitian survei menganalisis bagaimana suatu variable mempengaruhi variable. Peneliti menggunakan desain penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng, dan menggunakan pendekatan Kuantitatif (*quantitatif research*);

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang berkontribusi pada pengelolaan laporan data retribusi yakni aparatur Bidang Retribusi, Bidang Akuntansi dan Bidang Perbendaharaan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng yang berjumlah 42 (enam puluh dua). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh, yakni mengambil jumlah seluruh populasi sebagai sampel yang akan diteliti.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2003) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai P Value, dimana jika *P value/ Signifikan* <0,05 maka item/ pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Adapun uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi tanggapan responden terhadap item pernyataan pada kuisioner berdasarkan pemahaman responden tentang variabel dependen dan variabel independen. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha cronbach*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai Alpha melebihi 0,6, maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghozali, 2001).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis data regresi tersebut, maka peneliti akan dapat mengungkapkan atau menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun secara simultan. Uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*Independent variable*) terhadap perubahan variabel terikat (*Dependent Variable*). Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima dan sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai t . Bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Adapun uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Kompetensi

Faktor kompetensi (X_1), dalam penelitian ini adalah seberapa besar kecerdasan numeric, pemahaman verbal dan penalaran deduktif para pengelola data retribusi. Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat, kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen. Menurut Moehariono (2010:13) mengemukakan bahwa indikator kompetensi dasar, sebagai berikut :

- a. Watak (*traits*);
- b. Motiv (*motive*);
- c. Bawaan (*self concept*);
- d. Pengetahuan (*knowledge*);
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*).

Motivasi

Faktor motivasi (X_2), dalam penelitian ini adalah bahwa untuk mencapai prestasi kerja berupa keakuratan data retribusi, maka memerlukan motivasi sebagai dorongan kerja. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan, prestasi, rangsangan dan harapan karyawan, maka dapat timbul ketenangan dalam pengelolaan data retribusi. Menurut Robbins (2006) indikator motivasi yaitu sebagai berikut.

- a. Psikologis;
- b. Keamanan;
- c. Sosial;
- d. Penghargaan;
- e. Aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja (X_3), dalam penelitian ini diartikan bahwa lingkungan fisik dan non fisik yang mampu memberi pengaruh positif, maka aparatur tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik serta pendataan yang akurat. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Robbins (2002) dan lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) terdiri atas:

- a. Ukuran ruang kerja;

- b. Pengaturan ruang kerja;
- c. Privasi;
- d. Perasaan aman pegawai;
- e. Loyalitas pegawai.
- f.

Keakuratan data

Faktor tingkat keakuratan data retribusi (Y), dalam penelitian ini diartikan bahwa data yang akurat, lengkap, relevan, terpercaya dan berkesinambungan menjadi alat ukur tercapainya kinerja instansi pemerintah, khususnya pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Indikator yang mempengaruhi keakuratan data (Yakub, 2015) antara lain :

- a. Sesuai entitasnya
- b. Nilainya jelas dan benar
- c. Menggunakan operasional database
- d. Tepat waktu
- e. Konsisten

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan keakuratan data (Y) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi(X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Keakuratan Data (Y)

Variabel	Item	Ko-relasi (r)	Sig	Ket.
Kompe- tensi (X1)	X1.1	0,961	0,00 0	Valid
	X1.2	0,935	0,00 0	Valid
	X1.3	0,866	0,00 0	Valid
	X1.4	0,933	0,00 0	Valid
	X1.5	0,899	0,00 0	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,867	0,00 0	Valid
	X2.2	0,949	0,00 0	Valid
	X2.3	0,899	0,00 0	Valid
	X2.4	0,964	0,00 0	Valid
	X2.5	0,938	0,00 0	Valid
Ling- kungan	X3.1	0,878	0,00 0	Valid

Kerja (X3)	X3.2	0,901	0,00	Valid
			0	
	X3.3	0,900	0,00	Valid
			0	
	X3.4	0,881	0,00	Valid
			0	
	X3.5	0,829	0,00	Valid
			0	
Keakuratan Data (Y)	Y.1	0,907	0,00	Valid
			0	
	Y.2	0,912	0,00	Valid
			0	
	Y.3	0,931	0,00	Valid
			0	
	Y.4	0,855	0,00	Valid
			0	
	Y.5	0,821	0,00	Valid
			0	

Sumber : Data primer (diolah SPSS) 2017

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian validitas pada masing-masing item kuisioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan keakuratan data (Y), memiliki nilai korelasi di atas 0,3044 dan p-value/signifikannya lebih kecil dari 0,05 sebagai nilai batas suatu item kuisioner penelitian dikatakan valid (dapat diterima). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan keakuratan data (Y), adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan Keakuratan data (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,953	Reliabel
Motivasi (X2)	0,955	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,923	Reliabel
Keakuratan Data (Y)	0,929	Reliabel

Sumber : Data primer (diolah SPSS) 2017

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa dari variabel-variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan keakuratan data menunjukkan nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel tersebut yakni pada variabel kompetensi sebesar 0,953 variabel motivasi

sebesar 0,955, variabel lingkungan kerja sebesar 0,923 dan variabel keakuratan data 0,929 memiliki nilai lebih kecil dari *cut of point* yaitu 0,5. Di samping itu dengan membandingkan nilai r tabel 0,3044, ternyata nilai Alpha jauh lebih besar. Dengan demikian instrument penelitian dalam kuisisioner ini dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya

Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Un-stand-ardized Coef-ficients</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
1 (Constant)	6.499		2,68	,01
Kompetensi (X1)	,264	,319	5	,01
Motivasi (X2)	,218	,306	2,47	,01
Lingkungan Kerja (X3)	,259	,320	8	,01
			2,46	,01
			4	,01
			2,53	,01
			6	,01

Variabel Dependent : Keakuratan Data
R square (R²) = 0,574
f Hitung = 17, 033
Sig F = 0,000
f tabel = 2,85 (df = 3; 39).
t Tabel = 2,024 (df= 38 ; 0,05)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Hasil persamaan regresi linear berganda yaitu dengan melihat koefisien (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,499 + 0,264 X1 + 0,218 X2 + 0,259 X3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat menginformasikan bahwa :

1. Nilai konstanta a sebesar **6,499** menunjukkan bahwa jika variabel independen (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja) seluruhnya dianggap bernilai 0, maka tingkat keakuratan data retribusi sebesar 6,499 poin.
2. Koefisien variabel kompetensi (X1) sebesar **0,264** berarti setiap peningkatan kompetensi (X1) oleh pegawai pengelola retribusi daerah sebesar 1%, maka akurasi data retribusi meningkat sebesar 0,264 dengan asumsi variabel independen lainnya (motivasi dan lingkungan kerja) adalah konstan

3. Koefisien variabel motivasi (X2) sebesar **0,218** berarti setiap peningkatan motivasi dan semangat kerja oleh pegawai pengelola retribusi daerah sebesar 1%, maka akurasi data retribusi meningkat sebesar 0,218 dengan asumsi variabel independen lainnya (kompetensi dan lingkungan kerja) adalah konstan.
4. Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar **0,259** berarti setiap peningkatan adaptasi lingkungan kerja oleh pegawai pengelola retribusi daerah sebesar 1%, maka tingkat akurasi data akan meningkat sebesar 0,259 dengan asumsi variabel independen lainnya (kompetensi dan motivasi) adalah konstan.

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel Lingkungan Kerja dengan nilai *standardized beta* sebesar 0,320. Artinya bahwa lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat keakuratan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng dibandingkan dengan kompetensi dan motivasi.

Berdasarkan tabel 3, juga dapat diketahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap tingkat keakuratan data retribusi dengan melihat nilai *R square*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,574. Koefisien determinasi adalah $0,574 \times 100\% = 57,4\%$, sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap tingkat keakuratan data retribusi (Y) sebesar 57,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 57,4\% = 42,6\%$) yaitu 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi terhadap keakuratan data retribusi

Berdasarkan tabel 3, nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 2,478. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} yakni $2,478 > 2,024$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh terhadap keakuratan data retribusi (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5%, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi variabel kompetensi (X1) berada di bawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun nilai *standardized Coeficient beta* bertanda positif yaitu 0,319 maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial dan berpengaruh positif signifikan terhadap keakuratan data retribusi daerah. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat akurasi data dipengaruhi oleh faktor kompetensi sebesar 31,9%.

2. Pengaruh motivasi terhadap keakuratan data retribusi

Berdasarkan tabel 3, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,464. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} yakni $2,464 > 2,024$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap keakuratan data retribusi (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5 %, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi variabel sumber daya (X2) berada di bawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun nilai *standardized Coeficient Beta* bertanda positif yaitu 0,306 maka

pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keakuratan data retribusi. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi sebesar 30,6%.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keakuratan data retribusi

Berdasarkan tabel 3, nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,536. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} yakni $2,536 > 2,024$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap tingkat akurasi data retribusi daerah (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5%, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,015, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja (X3) berada di bawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun nilai *standardized Coeficient Beta* bertanda positif yaitu 0,320 maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keakuratan data retribusi daerah. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya tingkat akurasi data dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja sebesar 32%.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Secara simultan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel keakuratan data retribusi. Hal ini terlihat dari tabel ANOVA yang direkapitulasi pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17,033 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,85. Jadi Perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $17,033 > 2,85$ sehingga variabel independent (Kompetensi, motivasi, lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel keakuratan data. Dipertegas kembali bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap keakuratan data (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menduga bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng “dapat diterima dan dibuktikan”

Pengaruh Kompetensi terhadap Keakuratan Data Retribusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini memberi gambaran bahwa tingkat kompetensi atau kemampuan pegawai yang semakin meningkat akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan keakuratan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Sebaliknya, jika kemampuan atau tingkat kompetensi seorang pegawai berkurang atau menurun maka akan berdampak pada kurang akuratnya pengelolaan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tantriani Sukmaningrum (2012), yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi SDM, sistem pengendalian intern dan faktor lingkungan eksternal terhadap kualitas keakuratan laporan keuangan Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang. Selanjutnya oleh Arfianti (2011) yang telah membuktikan bahwa kualitas atau kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap keandalan, keakuratan dan Timeliness Pelaporan Keuangan.

Selain penelitian tersebut, Aditya Rachman Prasetyo (2010), menemukan bahwa kemampuan dan kapasitas SDM berpengaruh positif, pemanfaatan teknologi informasi

dan pengendalian intern akuntansi berpengaruh positif terhadap keakuratan dan ketepatan-waktuan laporan pemerintah daerah Polda Jambi. Hal ini dikarenakan tingkat kompetensi merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas yang diberikan sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Didukung dengan penelitian Wiwik (2010) yang menunjukkan bahwa kapasitas atau kemampuan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap keterandalan dan ketepatan-waktuan laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir.

Peneliti telah membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat keakuratan data retribusi daerah. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kompetensi atau kemampuan seorang pegawai maka semakin tinggi pula potensi yang dimilikinya untuk mengelola dan menghasilkan data yang lebih cepat, andal, dan akurat. Peneliti juga melihat bahwa untuk meningkatkan motivasi pegawai, maka beberapa indikator yang menjadi ukuran didalamnya diantaranya : Watak (*traits*), Motiv (*motive*), Bawaan (*self concept*), Pengetahuan (*knowledge*), serta Keterampilan atau keahlian (*skill*).

Pengaruh Motivasi terhadap Keakuratan Data Retribusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini memberi gambaran gambaran bahwa motivasi yang semakin meningkat akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan keakuratan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Sebaliknya, jika motivasi berkurang atau menurun maka akan berdampak pada kurang akuratnya pengelolaan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ega Margalina (2013 yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi laporan keuangan, meskipun pengaruh motivasi tidak sebesar pengaruh kompetensi. Peneliti telah membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat keakuratan data retribusi daerah. Hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi dan dorongan kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula potensi yang dimilikinya untuk mengelola dan menghasilkan data yang lebih cepat, andal, dan akurat. Peneliti juga melihat bahwa untuk meningkatkan motivasi pegawai, maka beberapa indikator yang menjadi ukuran didalamnya diantaranya : Psikologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri,

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keakuratan Data Retribusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja yang semakin baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan keakuratan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Sebaliknya, jika motivasi lingkungan kerja tidak mendukung maka akan berdampak pada rendahnya tingkat keakuratan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai

bekerja. Apabila seorang pekerja pengelola data mendapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerjanya, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan tugasnya dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan khususnya dalam pengimputan data yang akurat. Sebaliknya bilamana lingkungan kerja tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas maka akan mempengaruhi tingkat keakuratan pengelolaan data.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tantriani Sukmaningrum (2012), yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara faktor lingkungan eksternal terhadap kualitas keakuratan laporan keuangan Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang. Penelitian ini diperkuat oleh Arfianti (2011) yang menemukan bahwa sarana pendukung kerja secara parsial simultan berpengaruh positif signifikan terhadap keandalan dan Timeliness Pelaporan Keuangan Kota Semarang. Sarana pendukung kerja dalam hal merujuk pada faktor lingkungan fisik tempat kerja. Peneliti telah membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat keakuratan data retribusi daerah. Hal ini dikarenakan semakin baik dan layak suatu lingkungan kerja maka semakin tinggi pula gairah, semangat dan efektifitas seorang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng dalam mengelola dan menghasilkan data yang lebih cepat, andal, dan akurat. Peneliti juga melihat bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka beberapa indikator yang menjadi ukuran didalamnya diantaranya : Penerangan, Suhu Udara, Ukuran Ruang Kerja, Peralatan Kantor dan Hubungan Kerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Keakuratan Data Retribusi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan dalam penelitian ini bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap tingkat keakuratan data retribusi daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja pengelola data retribusi yang semakin meningkat secara simultan akan dapat meningkatkan keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Sebaliknya pula ketika kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja pengelola data retribusi semakin menurun secara simultan, maka akan dapat mengurangi tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

Pengelolaan data retribusi daerah harus jelas, tepat, cepat, handal, dapat dipercaya dan akurat. Untuk mendukung tersedianya data retribusi daerah yang terjamin tingkat keakuratannya maka harus ditunjang oleh kompetensi pegawai, motivasi dan lingkungan kerja yang tinggi pula. Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keakuratan data retribusi dalam penelitian ini adalah : Sesuai entitasnya, Nilainya jelas dan benar, Menggunakan operasional database, Tepat waktu dan Konsisten.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, kompetensi pegawai yang semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan keakuratan data retribusi, sebaliknya kompetensi pegawai yang semakin menurun maka akan dapat menurunkan kualitas akurasi data retribusi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, motivasi

pegawai yang semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan keakuratan data retribusi, sebaliknya rendahnya motivasi pegawai maka akan dapat menurunkan kualitas akurasi data retribusi.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, lingkungan kerja pegawai yang kondusif dan semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan keakuratan data retribusi, sebaliknya lingkungan kerja pegawai yang semakin menurun dan tidak kondusif maka akan dapat menurunkan kualitas akurasi data retribusi
4. Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang semakin meningkat secara bersama-sama, akan dapat meningkatkan keakuratan data retribusi, sebaliknya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang semakin menurun secara bersama-sama, maka akan menurunkan tingkat keakuratan data retribusi

REFERENSI

- Arfianti, 2011*, Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keandalan dan Timelines Pelaporan Keuangan Badan Layanan Umum (studi pada BLU Kota Semarang). eJournal Ilmiah.2011. Semarang
- Ghozali, Imam.2001*. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010)*. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung:
- Aditya Rachman Prasetyo, 2010*, Pengaruh Kapasitas sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keakuratan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan. Jambi
- Alfarish Salman, 2015*. Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Dana Perimbangan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Studi empiris pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Barat). eJournal Ilmiah.2015
- Fahmi Irham, 2011*, Manajemen Pengambilan Keputusan (Teori dan Aplikasi), Bandung, Alfabeta.
- Fahmi Irham, 2015*, Manajemen Strategis (Teori dan Aplikasi), Bandung, Alfabeta.
- Hadari Nawawi. (2005)*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kadarisman. (2012)*. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Margalina, ega, 2013*, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi PUMK Universitas Pendidikan Indonesia terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan, Ega Margalina, Jakarta
- Mustafa Delly, 2009*, Konsep & aplikasi Manajemen SDM, Makassar, STIEM Bongaya

Mustafa Delly, 2014, Birokrasi Pemerintahan (edisi revisi), Bandung, Alfabeta

Puji Harto Tantriani Sukmaningrum, 2012, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Keakuratan Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Semarang.

Refika Aditama. Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. Jurnal TIUndip. Vol VII No.2: Hal.78.

Siagian, Sondang P,2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung, CV.Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisa Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta : CAPS

Wiwik, 2010, Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. e-Journal Ilmiah. 2010. Kabupaten Pesisir Selatan