

## ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERTUMBUHAN EKONOMI (STUDI KASUS PADA KEGIATAN PELATIHAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA)

**Reveline Octaviani<sup>1</sup>**

*revelineoctaviani427@gmail.com*

**Mesak Iek<sup>2</sup>**

*mesakiek@feb.uncen.ac.id*

**Flora Yvonne De Quelyoe<sup>3</sup>**

*floradequeyoe27@gmail.com*

**Risky Novan Nguta<sup>4</sup>**

*qikinovan@yahoo.com*

### ABSTRACT

*The purpose of this study in full is to analyze the factors of Competence and Performance of Human Resources at the Papua Province Human Resources Development Agency (BPSDM) of Papua Province which have an effect on Papua's economic growth through training activities for the State Civil Apparatus. Descriptive analysis is used to determine the characteristics of respondents and respondents' descriptions of the dimensions of each research variable. In addition, this study uses an analysis of the effect of the quality of human resources on the performance of economic growth. The results of this research show the significant influence of the competence and performance variables of human resources on Papua's economic growth through training activities for the State Civil Apparatus which will be able to increase regional revenues. The findings of this study prove that the level of regional revenue in each period will be influenced by the quality of human resources. And there is a significant positive effect of the Papua Province Human Development Index on Papua's economic growth. Where with the increase in the Human Development Index of each Human Resources will increase the growth of the Papua Province. Based on the results of simultaneous testing, it is known that there is a significant influence on the potential of human resources, performance of human resources, and numbers from the Human Development Index which continue to grow and improve the growth performance of the Papua Province.*

**Keywords: Human Quality, Performance, Economic Growth.**

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Pendidikan berguna bagi seseorang dalam membekali dirinya terhadap dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan menganalisa serta pengembangan watak kepribadian, oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi.

Prasojo (2017:35) menyatakan bahwa, "Human capital adalah kemampuan yang ada di dalam diri seseorang, yang terlihat maupun yang masih terpendam. Kemampuan seseorang yang terlihat dapat tercermin dari penyelesaian pekerjaan sehari-hari dengan penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang di dalam organisasi dan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan organisasi, sedangkan yang terpendam, mungkin bisa jadi dengan cara memberikan

<sup>1</sup> Alumni Program Doktor Jurusan Ilmu Ekonomi FEB Uncen

<sup>2</sup> Staf Pengajar Jurusan Ilmu Ekonomi FEB Uncen

<sup>3</sup> Staf Pengajar Jurusan Ilmu Ekonomi FEB Uncen

<sup>4</sup> Staf Pengajar Jurusan Ilmu Ekonomi FEB Uncen

pelatihan dan sarana yang memadai bagi seluruh tim organisasi baik dari pimpinan maupun para bawahan supaya dapat diketahui sejauh mana mereka dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaan”. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sukirno (2017) menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia untuk tercapainya produktivitas yang tinggi yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya diartikan bahwa pertumbuhan ekonomi dapat berjalan disebabkan adanya mekanisasi dan pembagian kerja. Namun apabila Jumlah Angkatan kerja terus meningkat dan tidak dibarengi pertumbuhan sector-sektor maka akan berakibat pada memburuknya pertumbuhan ekonomi (Tambunan Sely Nory, 2015). Sebuah organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan pada pegawai tersebut.

Peraturan Pemerintah No 17 tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dijelaskan jenis dan jenjang diklat PNS yaitu jenis diklat terdiri dari: a). Diklat Prajabatan; b). Diklat Dalam Jabatan. Pendidikan dan pelatihan prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS. Diklat Prajabatan terdiri dari: Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I; Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II; Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, keperibadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan akan dapat memberi dampak tidak langsung melalui program dan kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh manusia yang berintegritas yang telah ditempa melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu diharapkan sumber daya manusia yang berkualitas akan memberi dampak berantai yang bermuara pada pertumbuhan ekonomi suatu negara atau daerah.

Kondisi riil Perekonomian Papua pada triwulan III 2021 mengalami pertumbuhan sebesar 13,54% (yoy) lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan Nasional sebesar 3,51%(yoy). Pertumbuhan ekonomi Papua pada triwulan III 2021 utamanya didorong oleh peningkatan kinerja sektor pertambangan dan penggalian, sejalan dengan peningkatan produktivitas tambang bawah tanah. Kinerja sektor non-pertambangan mengalami pertumbuhan sebesar 2,42% (yoy), mengalami perlambatan dibandingkan pertumbuhan triwulan sebelumnya sebesar 2,81% (yoy). Dari sisi pengeluaran, konsumsi rumah tangga mengalami pertumbuhan sebesar 1,39% (yoy). Performa serapan TKDD sendiri melambat jika dibandingkan dengan triwulan yang sama pada tahun sebelumnya yang tercatat sudah terserap sebesar 80,55%.

Dari struktur pertumbuhan itu, faktor yang mempengaruhi kinerja pada pemerintahan daerah antara lain: pendidikan dan pelatihan, pimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya, oleh karena itu, kajian ini akan mengukur bagaimana dampak kualitas SDM kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pertumbuhan ekonomi di Provinsi Papua.

### **Rumusan Masalah**

- 1) Apakah faktor kompetensi Sumberdaya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM) Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan pelatihan Aparatur Sipil Negara?
- 2) Apakah faktor kinerja Sumberdaya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM) Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan pelatihan Aparatur Sipil Negara?

- 3) Apakah faktor Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM)?
- 4) Apakah Secara Simulatan Kualitas Sumberdaya Manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM) Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan pelatihan Aparatur Sipil Negara?

### **Tujuan Penelitian**

- 1) Menganalisis faktor kompetensi Sumberdaya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM) Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- 2) Menganalisis faktor kinerja Sumberdaya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM) Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- 3) Menganalisis faktor Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM).
- 4) Menganalisis secara simulatan faktor Kualitas Sumberdaya Manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM) Provinsi Papua berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Soekidjo Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa, pengembangan sumber daya manusia (human resources development) adalah pengembangan secara makro dan mikro, secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa". Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia". Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengloalaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. selanjutnya Hani Handoko (2001) menjelaskan, "Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan sosioteknis, dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif".

Menurut Yusuf (2015), Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. Selanjutnya Siahaan, (2010) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Bertolak pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal.

Sedangkan Pelatihan Menurut Kaswan, (2012) merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut (Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompotensi dalam melakukan pekerjaan. besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) jabatan Pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar: (a) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, (b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, (c) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientas pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat, dan (d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan Menurut Beach dalam Sofyandi, Herman, (2013), Tujuan- tujuan Pendidikan/Pelatihan adalah sebagai berikut : (a) Dengan adanya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya; (b) Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam mnghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi; (c) Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawaidan loyalitas terhadap perusahaan; (d) Pendidikan/Pelatihan (Diklat) membantu memecahkan masalah – masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi lecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain; (e) Pendidikan/Pelatihan (Diklat) tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan; (f) Dengan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Simamora,(2004) bahwa manfaat- manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) (Diklat), yaitu: (a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas; (b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan; (c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan; (d) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia; (e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, dan (f) Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Abdurrahman Fathoni (2006), “tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan: (1) Meningkatkan kepribadaian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat. (2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya. (3) Melatih dan meningkatkan mekanisme

kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas. (4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan. (5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja”.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah: 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu: (1) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja. (2) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan. (3) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab. (4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Melalui pendidikan dan pelatihan yang direncanakan secara terstruktur baik dengan metode yang terukur akan mampu menciptakan sumber daya manusia yang handal bekerja sesuai kapasitasnya maka kondisi ini akan bermuara pada produktivitas yang tinggi dan berdampak secara tidak langsung pada peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan daerah..

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua, yang secara administrasi pemerintahan memiliki 28 Kabupaten dan 1 Kota dengan pusat pemerintahan di Kota Jayapura. Waktu penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan data dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan pada kajian ini, pertama data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu, data tentang pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai pada OPD di lingkungan BPSDM Provinsi Papua, yang diamati melalui informasi dari pimpinan dan bawahan. Kedua, data sekunder adalah data yang menjadi komplemen data primer untuk mempertegas uraian permasalahan penelitian berupa: Data tentang tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua dan data menyangkut kediklatan. Data sekunder lain yang diterbitkan berupa administrasi dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan data pegawai ASN pada BPSDM Provinsi Papua berjumlah 77 orang, karena populasinya hanya 77 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus. Dalam menentukan sampel penelitian, Arikunto (2010:109) mengatakan, bahwa “apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian

merupakan penelitian populasi atau sensus, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100.

### Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk mengetahui data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 22,0 for Windows.

### Alat Analisis

Guna mencapai tujuan penelitian ini maka, digunakan metode analisis Analisis Tabel Frekuensi sebagai salah satu alat analisis diskriptif yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel berupa pendidikan, dan Pelatihan terhadap pegawai (variabel independen) dan peningkatan kualitas kinerja pegawai di Provinsi Papua (variabel dependen). 2. Analisis Regresi Berganda (multiple regression analysis). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program SPSS Vers. 22.00, sedangkan model yang dipakai dalam analisis adalah:

$$Y = Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana : Y = Pertumbuhan Ekonomi Daerah  
X1 = Kompetensi SDM BPSDM Papua  
X2 = Kinerja SDM BPSDM Papua  
X3 = IPM Provinsi Papua  
e = Sisa (residu)  
bo = Konstanta  
b1/b2 = Koefisien regres

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis

Secara umum realisasi APBN lingkup Provinsi Papua pada Triwulan III tahun 2021 mengalami pertumbuhan, baik pada pos pendapatan maupun pos belanja pemerintah pusat seiring dengan upaya akselerasi pemulihan ekonomi nasional yang terus berlangsung hingga saat ini. Pos pendapatan APBN mengalami pertumbuhan hingga 37,86% (yoy), melambat dari triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 50,93% (yoy). Di sisi pos Belanja APBN, pertumbuhan sebesar 3,96% (yoy) pada Triwulan ini menyebabkan realisasi sudah mencapai 59,80% dari pagu belanja APBN pada tahun ini. Selain itu terdapat realisasi Transfer ke Daerah dan Dana Desa sebesar Rp26,34 Trilyun hingga Triwulan III 2021 atau sebesar 61,02% dari pagu yang tersedia.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi SDM (X1)	0,528	1.895	Non Multikolinearitas
Kinerja SDM (X2)	0,356	2.806	Non Multikolinearitas
Indeks Pembangunan Manusia (X3)	0,345	2.899	Non Multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa nilai tolerance dari Collinearity Statistics mendekati 1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk semua variabel bebas di bawah ( $<$ ) 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

**Uji Autokorelasi**

Autokorelasi digunakan apabila data yang digunakan adalah data time series, gunanya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t – 1 (sebelumnya). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai DW adalah sebesar 2,170 atau ( $DW > DU$  dan  $DW < DL$ ) dimana DU adalah Batas Atas Durbin Watson dan DL adalah Batas Bawah Durbin Watson (dilihat dari Tabel Durbin Watson). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data hasil penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t – 1 (sebelumnya) sehingga data hasil penelitian dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil analisis data untuk uji heteroskedastisitas kompetensi penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi
Pertumbuhan Eko (Y)	0.005
Kompetensi SDM (X1)	0.040
Kinerja SDM (X2)	0.034
Indeks Pembangunan Manusia (X3)	0.021

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel bebas adalah lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha = 0,05$ ). Jadi dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian tidak mengalami kasus heteroskedastisitas.

**Tabel 3.**  
**Analisis Model Kompetensi**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi SDM (X1)	0,743	1.346	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa nilai tolerance dari Collinearity Statistics mendekati 1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk semua variabel bebas di bawah ( $<$ ) 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

**Uji Autokorelasi**

Autokorelasi digunakan apabila data yang digunakan adalah data time series, gunanya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai DW adalah sebesar 2,357. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data hasil penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil analisis data untuk uji heteroskedastisitas kompetensi penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Signifikansi
Kompetensi SDM (X1)	0.040

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel bebas adalah lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha = 0,05$ ). Jadi dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian tidak mengalami kasus heteroskedastisitas.

### Analisis model Kinerja Pegawai

Pada tahap analisis factor kinerja pegawai (X2) yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi Papua dilakukan pengujian terhadap hubungan pada dua variabel yang dimaksud variabel Pertumbuhan Ekonomi (Y) dan Variabel Kinerja Sumberdaya manusia (X2) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua (BPSDM) Provinsi Papua. Adapun hasil analisis data untuk uji multikolinearitas data penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kinerja SDM (X2)	0,406	2.462	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa nilai tolerance dari Collinearity Statistics mendekati 1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk semua variabel bebas di bawah ( $<$ ) 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan apabila data yang digunakan adalah data time series, gunanya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai DW adalah sebesar 2,357. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data hasil penelitian. Berikut adalah gambar siklus Musyawarah kampung yang dilakukan di Kampung Waena.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil analisis data untuk uji heteroskedastisitas kompetensi penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi
Kinerja SDM (X2)	0.034

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel bebas adalah lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha = 0,05$ ). Jadi dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian tidak mengalami kasus heteroskedastisitas.

### Analisis model Indeks Pembangunan Manusia Papua

Pada tahap analisis factor Indeks Pembangunan Manusia (X3) yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi Papua dilakukan pengujian terhadap hubungan pada dua variable yang dimaksud variable Pertumbuhan Ekonomi (Y) dan Variabel Indeks Pembangunan Manusia (X3) Provinsi Papua. Yakni Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterodisitas. Uji Multikolinearitas Tujuan dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah sesama variable independent terjadi korelasi atau hubungan antara satu variable dengan variable yang lain.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<b>IPM Prov Papua (X3)</b>	0,480	2.082	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa nilai tolerance dari Collinearity Statistics mendekati 1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk semua variabel bebas di bawah ( $<$ ) 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variable bebas.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan apabila data yang digunakan adalah data time series, gunanya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai DW adalah sebesar 2,357. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data hasil penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil analisis data untuk uji hetroskedastisita kompetensi penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi
<b>IPM Prov Papua (X3)</b>	<b>0.021</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel bebas adalah lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan ( $\alpha = 0,05$ ). Jadi dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian tidak mengalami kasus heteroskedastisitas.

### Menganalisis Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, digunakan analisis regresi linear berganda dengan pendekatan OLS (Ordinal Least Square). Hasil analisis regresi linear berganda yang telah penulis lakukan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 9.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien	T hitung	Sig.
Konstanta	0.420	1.147	0.005
Kompetensi SDM (X1)	0.159	2.093	0,002
Kinerja SDM (X2)	0.111	0,972	0,034
IPM Papua (X3)	0.827	7.185	0.021

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat tuliskan ke dalam model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0.420 + 0,159 (X1) + 0,111 (X2) + 0.827 (X3) + e$$

Nilai koefisien dari masing-masing variabel dapat diartikan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 0.420 berarti tanpa adanya pengaruh dari kompetensi serta kinerja Sumberdaya Manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua yang berpengaruh terhadap pertumbuhan Ekonomi melalui penerimaan daerah sebesar 0.420. nilai variabel penerimaan daerah sebelum dipengaruhi sumber daya alam dan sumber daya manusia nilainya sangat kecil tetapi dengan adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut nilai dari variabel penerimaan daerah akan mengalami peningkatan karena kedua variabel bebas mempunyai tanda koefisien regresi positif.

Nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi sumber manusia pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua (X1) adalah sebesar 0,420. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan kompetensi sumber manusia pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua dalam setiap satuannya akan dapat meningkatkan pertumbuhan daerah (Y) sebesar 0,420 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (ceteris paribus).

Nilai koefisien regresi dari variabel Kinerja sumber daya manusia (X2) adalah sebesar 0,111. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan dari Kinerja sumber daya manusia dalam setiap satuannya akan dapat meningkatkan nilai penerimaan daerah (Y) sebesar 0.111 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (ceteris paribus).

Kemudian untuk variabel Indeks Pembangunan Manusia (X3) adalah sebesar 0,827. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan dari Indeks Pembangunan Manusia dalam setiap satuannya akan dapat meningkatkan nilai pertumbuhan daerah daerah (Y) sebesar 0.827 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (ceteris paribus).

Nilai (R-Square) sebesar 0,961, hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel kompetensi (X1), variabel Kinerja (X2) pada sumber manusia pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua, dan Variabel Indeks Pembangunan Manusia (X3) terhadap penerimaan daerah (Y) adalah 96,10% dan sisanya sebesar 3,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masukan ke dalam model penelitian.

Nilai F hitung adalah 151,705 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi (X1), variabel Kinerja (X2) pada sumber manusia pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua dan Variabel Indeks Pembangunan Manusia (X3) terhadap penerimaan daerah (Y) secara bersama-sama. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima pada tingkat kepercayaan 96%.

Hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 0,159 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,040 < 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap penerimaan daerah.

Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima pada tingkat kepercayaan 96%. Tanda koefisien regresi dari variable kompetensi yang bertanda positif menunjukkan terjadi pengaruh yang searah dari terhadap pertumbuhan daerah. Artinya semakin tinggi nilai Kinerja yang dimiliki oleh setiap sumberdaya manusia pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua, maka semakin tinggi pula pertumbuhan daerah yang dapat ditunjukkan melalui peningkatan pelayanan dan kualitas sumberdaya manusia.

Hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Kinerja (X2) adalah 0,111 dengan nilai signifikansi 0,034. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,034 < 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kinerja Pegawai terhadap pertumbuhan daerah. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima pada tingkat kepercayaan 96%.

Dengan hipotesis kedua dapat diterima pada tingkat kepercayaan 96%. Tanda koefisien regresi dari variable kinerja pegawai yang bertanda positif menunjukkan terjadi pengaruh yang searah dari terhadap pertumbuhan daerah. Artinya semakin tinggi nilai Kinerja yang dimiliki oleh setiap sumberdaya manusia pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua, maka semakin tinggi pula pertumbuhan daerah yang dapat ditunjukkan melalui kinerja pegawai baik dari sisi akuntabilitas pegawai dengan pelayanan yang prima.

Hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Papua (X3) adalah 0,827 dengan nilai signifikansi 0,021. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,021 < 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Papua (X3) terhadap pertumbuhan daerah. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima pada tingkat kepercayaan 96%.

Dengan hipotesis ketiga dapat diterima pada tingkat kepercayaan 96%. Tanda koefisien regresi dari variable Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Papua (X3) yang bertanda positif menunjukkan terjadi pengaruh yang searah dari terhadap pertumbuhan daerah. Artinya semakin tinggi nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dimiliki oleh Provinsi Papua, maka semakin tinggi pula pertumbuhan daerah yang dapat ditunjukkan melalui capaian pembangunan manusia yang diukur berdasarkan komponen dasar manusia yang menunjukkan kualitas hidup dari masyarakat di Provinsi Papua.

### **Implikasi Temuan Penelitian**

Pengujian pengaruh variabel yang berpengaruh dominan diperoleh hasil penelitian bahwa variabel kualitas SDM memiliki pengaruh yang dominan terhadap kualitas keuangan daerah. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa, kualitas SDM memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah Provinsi Papua. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang keahliannya masing-masing akan dapat menjalankan peranan dan fungsinya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan suatu organisasi dengan baik guna mencapai tujuan organisasi kedepannya. Kompetensi sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai indikator serta alat ukur suatu pemerintahan dalam menilai seberapa efektif dan efisien melaksanakan tugas dan fungsi oleh sumber daya manusia dalam hal penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik dapat mendorong terwujudnya kinerja pemerintah daerah yang berkualitas sehingga meningkatkan pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang baik. Pada akhirnya, sumber daya manusia bagian pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) khususnya di pemerintah daerah Provinsi Papua, dengan memenuhi unsur kualitatif (kompetensi) dan kuantitas (jumlah) yang memadai maka akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pemerintah daerah di Provinsi Papua.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa dalam upaya peningkatan kemandirian daerah pemerintah daerah juga dituntut untuk mengoptimalkan potensi pendapatan yang dimiliki dan salah satunya memberikan proporsi belanja modal yang lebih besar untuk pembangunan pada sektor-sektor yang

produktif di daerah. sektor yang perlu mendapat perhatian yaitu pengembangan sumber daya manusia. Apabila sektor pengembangan kualitas sumber daya manusia Papua dapat digali secara optimal tentunya akan menunjang terhadap peningkatan penerimaan daerah setiap tahunnya karena sebagai sumber investasi pembangunan bagi tanah Papua.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variable kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua melalui kegiatan pelatihan Aparatur Sipil Negara maka akan dapat meningkatkan penerimaan daerah. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya tingkat penerimaan daerah setiap periode akan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari kinerja Sumber daya Manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua. Dimana dengan terjadinya peningkatan kinerja dari setiap Sumber daya Manusia akan meningkatkan penerimaan daerah. Dari temuan penelitian ini diketahui bahwa potensi penerimaan pada sektor sumber daya manusia akan mempengaruhi tingkat penerimaan daerah, dimana dengan terjadinya peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya akan meningkatkan penerimaan daerah.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Papua terhadap pertumbuhan Ekonomi Papua. Dimana dengan terjadinya peningkatan Indeks Pembangunan Manusia dari setiap Sumber daya Manusia akan meningkatkan pertumbuhan daerah Provinsi Papua.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara serentak diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari potensi SDM, Kinerja Sumber daya Manusia, dan angka dari Indeks Pembangunan Manusia yang terus bertumbuhan dan memperbaiki kinerja pertumbuhan daerah Provinsi Papua.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Perlu adanya pertimbangan dari pemerintah Provinsi Papua agar dapat memanfaatkan teknologi informasi, dan memperbaiki kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan daerah serta melihat potensi daerah.
2. Disarankan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumberdaya Daya Manusia Provinsi Papua agar dalam meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya memperluas jumlah sampel untuk dapat mengeneralisasi hasil penelitian yang terkait, dengan memperluas jumlah sampel untuk seluruh OPD yang ada di pemerintah daerah setempat.

### **Implementasi Kebijakan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini maka implikasi kebijakan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah daerah Provinsi Papua perlu mengambil kebijakan dalam usaha meningkatkan penerimaan daerah melalui peningkatan dari sector sumber daya manusia. Untuk meningkatkan penerimaan daerah dari potensi tersebut perlu dilahirkan payung hukumnya dalam bentuk Perda dan Keputusan Gubernur.
2. Pemerintah daerah Provinsi Papua bersama Dewan Perwakilan Rakyat Papua (DPRP) perlu membuat kebijakan untuk meningkatkan penerimaan daerah dengan mengoptimalkan penerimaan dari sektor

potensi sumber daya manusia dengan selalu memperhatikan ekosistem disertai payung hukumnya (Perda).

3. Pemerintah daerah Provinsi Papua harus berupaya semaksimal mungkin untuk peningkatan dari potensi sumber daya manusia agar dapat memberi kontribusi terhadap penerimaan daerah melalui kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi mau bekerja di sektor perekonomian yang ada di Provinsi Papua dan kebijakan untuk menarik angkatan kerja mau bekerja di Provinsi Papua dengan jaminan perlindungan hukum (Perda).

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Darwin. (2002). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Putra Darma Cemerlang. Palembang;
- Bastian, Indra. (2010). Akuntansi Sektor Publik. Edisi Ketiga. Salemba Empat, Jakarta;
- Cummings, L. L. and Schwab, D. P. (1999). Performance In Organizations, Determinants and Appraisal, Glenview, Illinois, Scott. Foresman and Company Universitas;
- Dumairy, Perekonomian Indonesia, (Jakarta; Erlangga 1996), Hal. 37;
- Fajar Azzam P. Akhmad. (2016). Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. Jurnal Parameter. Vol. 1 No. 2 (2016). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana. Bekasi. Jawa Barat;
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halim. (2014). Abdul dan Kusufi. Akuntansi Sektor Publik. Edisi Kedua. Salemba Empat, Jakarta;
- Indriasari, Desi. (2008). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. SNA XI. Pontianak;
- Juwita, Rukmi. (2013). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Jurnal Trikonomika;
- Kuncoro, Mudrajat. (2004). Otonomi dan Pembangunan Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang. Penerbit Erlangga;
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta;
- Masbur, M. (2015). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Perspektif Abraham Maslow (1908-1970)(Analisis Filosofis). Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling, 1(1), 29-47;
- Prasojo, Lantip, dkk. (2017). Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press;
- Subandi. (2016). Ekonomi Pembangunan. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta;
- Sukirno, Sadono. (2017). Ekonomi Pembangunan Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan. Cetakan ke-8. Jakarta: Kencana;
- Mardiasmo, (2002). Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Ed. Pertama. Andi, Yogyakarta;
- Osman, O. (2007). Teknologi Informasi dan Komunikasi. Depok: Arya Duta;
- Roviyantie, Devi. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tasikmalaya). Jurnal Accounting. Vol 1, No.1;
- Setiyawati, Hari. (2013).The effect of Internal Accountant's Competence, Manager's Commitment to Organizations and the Implementation of the Internal Control System on the Quality of Financial Reporting, International Journal of Business and Management Invention. Volume 2 Issue 11, November. 2013, ISSN (Online): 2319 – 8028, PP.19-27;
- Sadono Sukirno. (2017). Ekonomi Pembangunan : Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan. EDisi 2, Jakarta : Kencana;
- Tambunan, Sely Nory. (2015). Pengaruh Uang Beredar dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, Jom FEKON 2 (1): 1-13;
- Winidyaningrum, Celviana dan Rahmawati. (2010). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemda Subosuka Wonosraten). SNA XIII. Purwokerto;
- Wilkinson, Josep W. Et al. (2000). Accounting Information System Essential Concept and Application. 4 Edition, John Willey & Sons Inc. New York-USA;
- Yuliana,A. (2018). Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. Libraria, 6(2), 349-376.