

## ABSTRAK

### **Maulana Rian (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Bendahara SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman**

Pembimbing I : Dr. H. Suhairi, SE. M.Si, Ak

Pembimbing II : Rayna Kartika, SE, M.Comm, Ak

Penelitian ini untuk melihat faktor apa yang paling berpengaruh dalam penetapan seseorang sebagai bendahara SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Pariaman. Seluruh bendahara yang ada di Kota Pariaman diberikan pertanyaan melalui kuesioner, teknik analisis yang digunakan adalah berdasarkan persentase tertinggi dari beberapa variabel yang ada, yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan yang pernah diikuti, penunjukan, dan kepuasan kerja. Dalam hal latar belakang pendidikan, ternyata mayoritas bendahara memiliki latar belakang pendidikan Non Ekonomi, hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak menjadi faktor yang berpengaruh terhadap penempatan sebagai bendahara. Dari faktor pengalaman sebagai pembantu (staf) bendahara ataupun bendahara pembantu, sebagian besar bendahara menyatakan belum pernah menjabat jabatan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pengalaman tidak menjadi faktor yang berpengaruh terhadap penempatan sebagai bendahara. Dari faktor pelatihan yang pernah diikuti, ternyata masih banyak bendahara yang belum pernah mengikuti pelatihan mengenai penatausahaan, pembukuan, perpajakan dan pengadaan barang dan jasa. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pelatihan tidak menjadi faktor yang berpengaruh terhadap penempatan sebagai bendahara. Dari faktor penunjukan, sebagian besar bendahara menyatakan bahwa penetapan sebagai bendahara itu karena ditunjuk langsung oleh Kepala SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa faktor penunjukan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap penetapan sebagai bendahara. Untuk faktor kepuasan kerja, sebagian besar bendahara menyatakan lebih banyak merasakan duka daripada suka di dalam menjalani aktivitas sebagai bendahara. Sehingga sebagian besar bendahara lebih banyak menolak untuk kembali menjabat sebagai bendahara. Sedangkan untuk analisis peningkatan kinerja bendahara, sebagian besar bendahara menyatakan perlu adanya pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kapasitas mereka sebagai bendahara terutama mengenai pelatihan penatausahaan keuangan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah faktor penunjukan, dengan hasil analisis yang tinggi untuk penetapan sebagai bendahara, yaitu sebanyak 98,5% responden.

Kata kunci: *Bendahara, Kinerja, Pengalaman, Pelatihan, Penempatan*

## ABSTRACT

### **Maulana Rian (2017). The Factors Affecting The Treasurer Placement of Local Government Working Unit In Pariaman City Local Government**

Advisor I : Dr. H. Suhairi, SE. M.Si, Ak  
Advisor II : Rayna Kartika, SE, M.Comm, Ak

The research was about to see the most influential factors in placing an employee as a treasurer in local government working unit of Pariaman city local government. All treasurers in Pariaman were given questionnaires and used technical analysis based on the highest percentage of some variables. The variables were educational background, experiences, the trainings which had been followed, appointment of placement and working satisfaction. Based on educational background, most treasurers had non economics educational background. It meant educational background was not a factor that affect the placement of a treasurer. Experience factor showed that most treasurers had never been in such position before, both as a auxiliary treasurer (staff) and treasurer subsidiary. It explained that experience factor was not a factor that affect the placement of a treasurer. Training factor indicated that most of treasurers did not have training about administration, book keeping, taxation and the procurement of services and goods. Therefore, this factor did not affect the placement of a treasurer. Placement factor gave the explanation that most treasurers were appointed by the head of local government working unit. So, this factor said that placement did not affect the appointment of staff as a treasurer. From the point of view of working satisfaction, most treasurers felt sorrow, depressed, tortured and annoyed in working as a treasurer. Therefore, most treasurer refused being reappointed as a treasurer for the next period. The analysis about the improvement of treasurer performance indicated the needs for education and training to improve the competence of treasurer especially the training about financial administration. The conclusion of the research showed that the most influential factor was appointment of placement with the number of result as 98,5% of total respondents.

*Keywords: Treasurer, Performance, Experience, Training, Placement*