

ANALYSIS OF PPK PERFORMANCE THROUGH COMPETENCE AND MOTIVATION IN THE SAKTI APPLICATION AT MABESAL

Ranu Marmono Zunaedi^{1*}, Bambang Suharjo^{2*}, Aribowo sudiantomo Prasetyo^{3*}

^{1,2,3}Politeknik Angkatan Laut

Ciledug Raya Street No.2, Seskoal, South Jakarta, Indonesia 12230

*Corresponding Author: bbexjantan@gmail.com

Abstract - This study analyzes the performance of Commitment Making Officers (PPK) through competence and motivation in the use of the Agency-Level Financial Application System (SAKTI) at the Indonesian Navy Headquarters. In the implementation of the budget and management of state finances, PPK plays a strategic role in ensuring efficiency, transparency, and accountability in the procurement of goods and services. PPK performance is often influenced by the level of competence and motivation they have. PPK competence not only includes regulatory knowledge, but also technical and managerial skills. High motivation is also an important factor in driving optimal performance. This study uses a combination of quantitative and qualitative methods with sequential explanatory. Through questionnaires and interviews, data from 26 PPKs in the Navy Headquarters environment were processed using SPSS and NVivo. The results of the analysis show that PPK competence and motivation have a significant influence on performance in the use of SAKTI. Based on these results, recommendations in the form of increasing performance-based training, mentoring, and awards are proposed to improve the effectiveness of SAKTI use and PPK performance.

Keywords: Commitment Making Officer, Competence, Motivation, SAKTI.

Abstrak - Penelitian ini menganalisis kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) melalui kompetensi dan motivasi dalam penggunaan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) di Mabes TNI Angkatan Laut. Dalam pelaksanaan anggaran dan pengelolaan keuangan negara, PPK berperan strategis untuk memastikan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengadaan barang dan jasa. Kinerja PPK seringkali dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan motivasi yang dimiliki. Kompetensi PPK tidak hanya mencakup pengetahuan regulasi, tetapi juga keterampilan teknis dan manajerial. Motivasi yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi kuantitatif dan kualitatif dengan sequential explanatory. Melalui kuesioner dan wawancara, data dari 26 PPK di lingkungan Mabesal diolah menggunakan SPSS dan NVivo. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi PPK memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penggunaan SAKTI. Berdasarkan hasil ini, rekomendasi berupa peningkatan pelatihan berbasis kinerja, mentoring, dan penghargaan diusulkan untuk meningkatkan efektivitas penggunaan SAKTI dan kinerja PPK.

Kata Kunci: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Kompetensi, Motivasi, SAKTI

I. PENDAHULUAN

TNI Angkatan Laut dalam rangka melaksanakan tugas pokok perlu menjaga dan meningkatkan pembinaan kekuatan serta kesiapsiagaan satuan-satuan operasional melalui latihan. Situasi ini menuntut kekuatan dan kesiapsiagaan satuan operasional TNI Angkatan Laut harus selalu terjaga.[1][2] Pembinaan kekuatan dan kesiapsiagaan dapat dicapai melalui penyelenggaraan latihan yang terukur, terencana dan berkelanjutan. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan operasi dan latihan memerlukan adanya dukungan anggaran yang memadai sehingga dapat mencapai hasil yang optimal serta tercapainya tujuan dan sasaran yang diharapkan.[3] Agar pengelolaan anggaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien perlu penyusunan rencana kebutuhan

anggaran operasi dan latihan dengan baik. Dengan perencanaan anggaran yang baik maka akan mewujudkan akuntabilitas dan transparansi penggunaan anggaran.[4] Hal tersebut dapat dicapai melalui penerapan manajemen keuangan yang baik. Manajemen keuangan meliputi kegiatan perencanaan, penggunaan, pencatatan data, pelaporan, dan pertanggung jawaban penggunaan dana sesuai dengan yang direncanakan, adapun tujuan manajemen keuangan adalah untuk mewujudkan tertibnya administrasi keuangan sehingga penggunaan keuangan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[5] TNI Angkatan Laut sebagai lembaga yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) harus dapat memenuhi tuntutan dalam penataan birokrasi manajemen selaras dengan yang telah dibuat oleh Kementerian Keuangan. Kementerian Keuangan telah mengembangkan sebuah sistem aplikasi yang memiliki integritas tinggi diperuntukkan untuk seluruh satker instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dengan nama SAKTI. Sistem ini dapat mengintegrasikan proses perencanaan anggaran, pelaksanaan, serta pertanggungjawaban anggaran pendapatan dan belanja negara. SAKTI dikeluarkan karena pemerintah berupaya mendukung pengelolaan keuangan negara yang tertib, efektif, efisien, ekonomis, transparan, akuntabel, terintegritasi dan berbasis kinerja.[6][7][8] SAKTI mengintegrasikan seluruh aplikasi satker yang ada dengan fungsi utama mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga pertanggungjawaban anggaran. Selain itu, SAKTI menerapkan konsep single database. Aplikasi SAKTI digunakan oleh entitas akuntansi dan entitas pelaporan kementerian negara/lembaga.

PPK memiliki peran yang sangat strategis dalam pelaksanaan anggaran di lingkungan TNI Angkatan Laut. Sebagai ujung tombak dalam pengelolaan keuangan negara, PPK bertanggung jawab untuk memastikan setiap pengadaan barang dan jasa dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, efisien, serta transparan.[9] Namun, tantangan yang dihadapi oleh PPK dalam menjalankan tugasnya tidaklah mudah, terutama ketika dikaitkan dengan aspek kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh para pejabat tersebut. Kinerja PPK sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, kompleksitas tugas dan tekanan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam waktu yang terbatas. Kombinasi antara kompetensi yang kurang memadai dan motivasi yang rendah dapat berakibat fatal terhadap kinerja PPK, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif dalam mencapai tujuan. Kompetensi merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja PPK. Kompetensi tidak hanya mencakup pemahaman terhadap regulasi dan prosedur yang berlaku, tetapi juga kemampuan teknis dan manajerial dalam mengelola proyek-proyek yang diemban. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional menjadi sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal. Di sisi lain, motivasi juga memiliki peran penting dalam mendorong kinerja PPK. Motivasi yang tinggi dapat memacu PPK untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Kurangnya pelatihan ini berdampak pada rendahnya tingkat kompetensi PPK dalam menggunakan aplikasi SAKTI secara efektif dan efisien. Akibatnya, proses pengelolaan keuangan di lingkungan TNI AL menjadi kurang optimal.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.[10][11] Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah. Menurut Spencer, kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Dalam pengadaan barang dan jasa kompetensi seorang PPK tidak hanya dinilai dengan memiliki sertifikat ahli pengadaan barang/jasa serta terpenuhinya syarat manajerial. Kompetensi yang sesungguhnya adalah ketika seorang PPK mampu melaksanakan tugas pokok dan kewenangannya berdasarkan prinsip pengadaan barang/jasa yang merupakan indikator kinerja utama untuk setiap pelaku pengadaan barang/jasa pemerintah.

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kombinasi dengan menggabungkan metode kuantitatif dengan metode kualitatif yang dilakukan secara bersamaan dengan model urutan pembuktian (*sequential explanatory*).[12] Dengan mengacu kepada penelitian empiric sistematis dari sifat-sifat dan fenomena kuantitatif serta hubungannya. Penelitian kuantitatif menggunakan penalaran deduktif, yaitu peneliti memulai dengan menyusun hipotesis yang kemudian mengujinya dengan data empiris.[13] Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena data penelitian bersifat kuantitatif yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian

(kuesioner) dengan tujuan untuk menguji hipotesis tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang digunakan dalam pendekatan penelitian ini. Penelitian kualitatif melibatkan penjelasan dan penggambaran suatu fenomena dengan data kualitatif, yaitu data yang dihasilkan dari kata-kata atau ucapan yang dikategorikan untuk mendapatkan kesimpulan dan nilai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif eksplanatoris dengan pengumpulan data melalui wawancara dan studi pustaka serta pengolahan data menggunakan tools NVivo.[14]

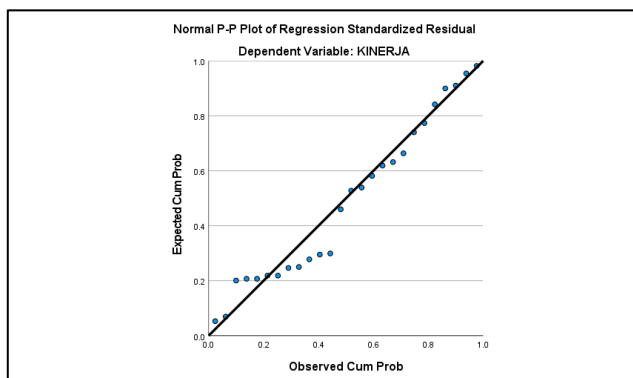
Instrumen penelitian dalam tesis ini menggunakan metode angket atau kuesioner yang dibagi kepada 26 sample PPK di satker Mabesal. Untuk memperoleh data bagi ketiga variabel yang menjadi perhatian ini, maka dibutuhkan pengukuran variabel yaitu pengukuran variabel kompetensi (X1), pengukuran variabel motivasi (X2), dan variabel kinerja (Y). Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert dipergunakan untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Instrumen penelitian untuk kualitatif menggunakan metode pengumpulan data peneliti akan menggunakan pedoman wawancara terhadap narasumber/expert dan pedoman observasi. Pedoman wawancara digunakan untuk menggali informasi dari pihak yang berkompeten. Sedangkan pedoman observasi digunakan peneliti untuk menentukan langkah-langkah penelitian dalam melaksanakan analisis, selanjutnya diolah menggunakan software Nvivo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah yang diambil peneliti dalam melaksanakan uji adalah melaksanakan pengujian tersebut kepada 26 orang PPK satker Mabesal. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan variabel bebas yaitu variabel kompetensi sebagai X1 sebanyak sebelas pernyataan dan variabel motivasi sebagai X2 sebanyak sebelas pernyataan serta variabel terikat yaitu variabel kinerja sebagai Y sebanyak sebelas pernyataan.

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data. Uji normalitas berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang dilakukan. Penghitungan uji normalitas untuk data variabel bebas (kompetensi dan motivasi) dan variabel terikat (kinerja). Jumlah responden penelitian yang digunakan sebanyak 26 responden dan hasil pengisian kuesioner. Dari hasil kuesioner responden maka didapat uji normalitas dengan menggunakan aplikasi program SPSS, yaitu



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Dari grafik diatas disimpulkan bahwa posisi dari data atau titik-titiknya berada di posisi mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil uji normalitas untuk data variabel bebas (kompetensi dan motivasi) dan variabel terikat (kinerja)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMPETENSI	.212	26	.004	.927	26	.065
MOTIVASI	.167	26	.060	.943	26	.157
KINERJA	.131	26	.200 [*]	.978	26	.833

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

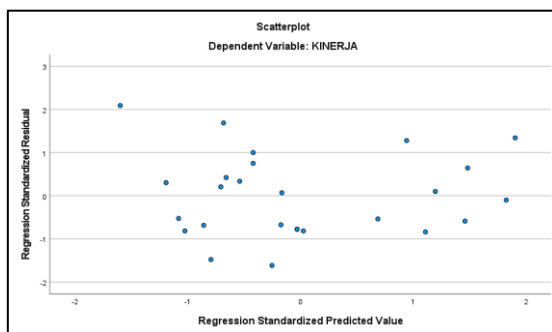
Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diperoleh nilai Sig, yaitu:

1. Variabel kompetensi (X1) dengan sig 0,065.
2. Variabel motivasi (X2) dengan sig 0,157.
3. Variabel kinerja dengan sig 0,833.

Dihadapkan dengan rumus pengambilan keputusan uji normalitas maka variabel X1, X2 dan Y nilai sig lebih besar atau > 0,05 sehingga dapat disimpulkan yang dapat diambil seluruh variabel dinyatakan memiliki distribusi data normal.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari hasil kuesioner responden maka didapat hasil uji heterokedastisitas pada penelitian dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini:



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik plot diatas tidak menunjukkan pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulannya adalah regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat menggunakan dengan cara uji Glejser yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan begitupun jika sebaliknya nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan cara Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.705	3.714		1.267	.218
KOMPETENSI	-.191	.123	-.500	-1.550	.135
MOTIVASI	.149	.149	.324	1.004	.326

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di atas diperoleh nilai Sig, yaitu:

1. Variabel kompetensi (X1) dengan sig 0,218.
2. Variabel motivasi (X2) dengan sig 0,135.
3. Variabel kinerja dengan sig 0,326.

Dihadapkan dengan rumus pengambilan keputusan uji heterokedastisitas maka variabel X1, X2 dan Y nilai sig lebih besar atau > 0,05 sehingga dapat disimpulkan yang dapat diambil seluruh variabel dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi linear ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Gejala multikolinearitas tidak terjadi jika nilai

Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 begitupun juga sebaliknya gejala multikolinearitas terjadi jika nilai Tolerance < 0,100 dan nilai VIF > 10,00. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada table 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.471	7.157		2.301	.031		
	KOMPETENSI	.409	.237	.470	1.726	.098	.377	2.655
	MOTIVASI	.159	.286	.151	.555	.584	.377	2.655

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas di atas diperoleh nilai Sig, yaitu:

1. Variabel kompetensi (X1) dengan tolerance (0,377) dan VIF (2,655)
2. Variabel motivasi (X2) dengan tolerance (0,377) dan VIF (2,655)

Dihadapkan dengan rumus pengambilan keputusan uji multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

D. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah penyelidikan dimana bermaksud untuk membuktikan ada ataupun tidak pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Berikut adalah bentuk permodelan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y' = kinerja
- α = konstanta
- β1, β2 = koefisien regresi
- X1 = kompetensi
- X2 = motivasi

Tabel 4. Hasil uji regresi linear berganda antara variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.471	7.157		2.301	.031
	KOMPETENSI	.409	.237	.470	1.726	.098
	MOTIVASI	.159	.286	.151	.555	.584

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari table 4.18 diatas maka dapat dimasukkan dalam rumus, yaitu:

$$Y = 16.471 + 0.409 X_1 + 0.159 X_2$$

Keterangan:

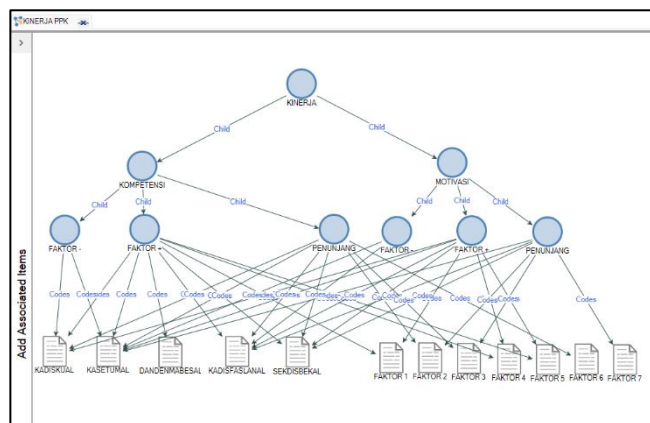
1. Konstanta sebesar 16.471, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi (X2) bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 16.471.
2. Berdasarkan variabel kompetensi (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.409 artinya apabila terjadi kenaikan variabel kompetensi (X1) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0.409.
3. Berdasarkan variabel motivasi (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.159 artinya apabila terjadi kenaikan variabel motivasi (X2) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0.159.

E. Pengolahan Data Penelitian dengan Software Nvivo 14

Pada tahapan awal atau pertama membuat manajemen data dengan menyimpan dan mengelompokkan data kedalam folder sesuai dengan sumber dan jenis data yang diperoleh, baik berupa transkrip wawancara maupun dokumen lainnya.

Name	Codes	References
DANDENMABESAL	1	1
FAKTOR 1	2	2
FAKTOR 2	2	3
FAKTOR 3	2	2
FAKTOR 4	2	2
FAKTOR 5	2	2
FAKTOR 6	1	1
FAKTOR 7	1	1
KADISFASLANAL	5	11
KADISKUAL	4	7
KASETUMAL	6	11
SEKDISBEKAL	4	18

Gambar 3. Ekplorasi data wawancara



Gambar 4. Triangulasi data wawancara

Strategi yang perlu dikembangkan terhadap kompetensi dan motivasi untuk mendukung peningkatan kinerja, yaitu:

1. Pembelajaran berbasis kinerja yaitu dimana pelatihan disesuaikan dengan tugas-tugas konkrit PPK dalam penggunaan aplikasi SAKTI.
2. Pemberian akses ke sumber belajar mandiri seperti panduan, tutorial modul, dll.
3. Mentoring dan pembimbingan dalam operasional aplikasi SAKTI.
4. Memberikan dukungan dan sumber daya yaitu memberikan pelatihan yang memadai, akses mudah bantuan teknis dan fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan aplikasi dan lancar.
5. Memberikan penghargaan yaitu memberikan penghargaan kepada PPK yang menunjukkan motivasi tinggi dan kinerja yang baik dalam penggunaan aplikasi SAKTI.

IV. KESIMPULAN

Kompetensi dan motivasi pejabat pembuat komitmen (PPK) berperan krusial dalam pelaksanaan anggaran di lingkungan TNI AL. Kompetensi PPK, yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan manajerial, serta pemahaman mendalam terhadap regulasi pengadaan barang dan jasa, merupakan faktor utama dalam memastikan pengelolaan anggaran yang efisien dan sesuai dengan aturan. Di sisi lain, motivasi yang tinggi mendorong PPK untuk bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menggunakan aplikasi

SAKTI. Kurangnya kompetensi dan motivasi berdampak pada rendahnya kinerja PPK, yang dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan.

Penerapan aplikasi SAKTI di Mabesal memainkan peran penting dalam mendukung pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Aplikasi ini memungkinkan integrasi proses perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban anggaran dalam satu basis data yang konsisten. Namun, agar SAKTI dapat diimplementasikan secara optimal, PPK harus memiliki kompetensi teknis yang cukup untuk mengoperasikan aplikasi ini dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang spesifik dan mendalam sangat diperlukan.

Untuk meningkatkan kinerja PPK dalam menggunakan aplikasi SAKTI, beberapa strategi perlu dikembangkan, termasuk pelatihan berbasis kinerja, akses ke sumber belajar mandiri, mentoring operasional aplikasi, serta penyediaan sumber daya dan dukungan teknis yang memadai. Penghargaan bagi PPK yang menunjukkan kinerja baik dan motivasi tinggi juga akan memacu peningkatan kualitas pengelolaan keuangan di lingkungan TNI AL.

REFERENSI

- [1] S. S. Nugroho, "Tugas TNI Angkatan Laut Menjaga Perairan Indonesia dari Bahaya Navigasi Berdasarkan Hukum Internasional," *Begawan Abioso*, vol. 13, no. 1–9, 2022.
- [2] H. Putro, Suryo, and Sumiyati, "Keselamatan Di Laut Guna Mendukung Perpindahan Ibu Kota Negara Dalam Rangka Mewujudkan Poros Maritim Dunia," *J. Marit. Indones.*, vol. 10, no. 1, pp. 118–131, 2022, [Online]. Available: <http://doi.org/10.52307/jmi.v9i2.107>
- [3] B. Umarella, "Analisis Anggaran Sebagai Upaya dalam Perencanaan dan Pengendalian Biaya Proyek pada PT X di Kota Ambon," *Intelektiva J. Ekon. Sos. Hum.*, vol. 1, no. 2, pp. 70–75, 2019.
- [4] N. Sanjaya, "Kebijakan Penganggaran Daerah Dimasa Pandemi Covid-19 (Study Kasus Pada Pemerintah Daerah Provinsi Banten)," *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu dan Prakt. Adm.*, vol. 17, no. 2, pp. 273–290, 2020, doi: 10.31113/jia.v17i2.608.
- [5] T. Agusnia Wati *et al.*, "Manajemen Keuangan Dalam Perusahaan," *J. Manaj. dan Bisns*, vol. 5, no. 1, pp. 7–8, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.uts.ac.id/>
- [6] Ahmad Inzil Anwar and Miftahul Hadi, "Implementasi Aplikasi Sakti Dan Span Dalam Penyusunan Laporan Keuangan," *J. Inform.*, vol. 1, no. 2, pp. 32–55, 2022, doi: 10.57094/ji.v1i2.359.
- [7] S. Rahman, S. Hartanto, and A. Harkat, "Analisis Penerapan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI): Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Semarang I," *J. Akunt. Terap. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 64–72, 2023, doi: 10.25047/asersi.v3i1.3901.
- [8] M. R. N. H. Ismail and Sasmito Jati Utama, "Penerapan SAKTI dalam Sistem Informasi Akuntansi pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Timur," *Apl. Adm. Media Anal. Masal. Adm.*, vol. 25, no. 2, pp. 102–109, 2022, doi: 10.30649/aamama.v25i2.144.
- [9] R. Rahmawanto, A. Wicaksono, and S. P. Budio, "Faktor-Faktor Penentu Peningkatan Kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (Ppk) Pada Satker Apbn Dan Skpd Provinsi Kalimantan Timur," *J. Media Tek. Sipil*, vol. 10, no. 2, pp. 183–191, 2014, doi: 10.22219/jmts.v10i2.1793.
- [10] D. Puji Salvano, L. Ode Labsin Naadu, and T. Mahendri Hara, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi," *J. Sos. dan sains*, vol. 3, no. 2, pp. 185–198, 2023, doi: 10.59188/jurnalsosains.v3i2.696.
- [11] N. K. A. Dwiyantri, K. K. Heryanda, and G. P. A. J. Susila, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pd Bpr Bank Buleleng 45," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, p. 50, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v1i2.23154.
- [12] S. Zein, L. Yasyifa, R. Ghazi, E. Harahap, F. Badruzzaman, and D. Darmawan, "Pengolahan Dan Analisis Data Kuantitatif Menggunakan Aplikasi SPSS," *J. Teknol. Pendidik. dan Pembelajaran*, vol. 4, no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [13] S. Alvionisa, G. Nurcholis, D. N. Utami, F. Psikologi, and U. Hang, "PENGARUH JOB INVOLVEMENT DAN PERSONALITY TERHADAP SAFETY PERFORMANCE PADA ABK KRI TNI ANGKATAN LAUT," *J. Psikol. POSEIDON*, vol. 5, pp. 1–17, 2022.
- [14] F. Soehardi, L. D. Putri, and M. Dinata, "NVivo Software Training for Young Researchers," *Mattawang J. Pengabd. Masy.*, vol. 2, no. 1, pp. 8–13, 2021, doi: 10.35877/454ri.mattawang265.