



Analisis Pengaruh Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor

¹Misela Asamani, ²Sefnat Aristarkus Tang, ³Junius Menase Sau Sabu, ⁴Yustina Maro

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 02 Oktober 2023

Revised: 18 Oktober 2023

Accepted: 29 Oktober 2023

Accountability is the obligation to provide responsibility or answer and explain the performance and actions of a person leading an organizational unit to parties who have the right or are authorized to ask for accountability. Accountability will be better if it is supported by an accounting system that produces information that is accurate, reliable, timely and accountable (Komang, 2014). In line with this, public accountability is the obligation of stewards (government) to manage resources, report and disclose all activities and activities related to the use of public resources to the mandate giver. This research aims to 1.) determine respondents' perceptions regarding apparatus competency, internal control systems and community participation in the accountability of village fund management in Nailang Village, North East Alor District, Alor Regency. 2.) determine the significance of the simulative (together) influence of community participation, internal control system and community participation in Nailang Village, North East Alor District, Alor Regency. 3.) to find out the significant partial influence of apparatus competency, internal control system and community participation on accountability in managing village funds in Nailang Village, North East Alor District, Alor Regency. The sample in this study was all 72 Nailang village officials and residents. This data collection uses questionnaire techniques, observation, literature study. The data was then analyzed using the t-test to determine the partial effect and the F test to determine the simultaneous effect on accountability in managing village funds. These results show that 1.) the apparatus competency variable has a negative and significant effect on the accountability of village fund management. 2.) The internal control system variable has a negative and significant effect on the accountability of village fund management. 3.) The community participation variable has a negative and significant effect on the accountability of village fund management. 4.) The competence of the apparatus, the internal control system and community participation together (simultaneously) have an influence on the accountability of village fund management.

Keywords: *Accountability for village fund management, apparatus competency, internal control system for community participation*

(*) Corresponding Author: miselaasamani16@gmail.com

How to Cite: Asamani, M., Tang, S. A., Sabu, J. M. S., & Maro, Y. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10215764>.

PENDAHULUAN

Sebagai negara maju, Indonesia membutuhkan banyak sekali pembangunan infrastruktur seperti yang sedang dilaksanakan pemerintah Indonesia yaitu



membangun desa untuk menjadikannya semakin maju dan berkembang dengan potensi yang dimiliki oleh desa tersebut. Pembangunan desa juga membutuhkan dana yang tidak sedikit, dimana dana yang disalurkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah desa melalui APBD wajib untuk dikelola dengan baik. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 Tahun 2005, desa adalah kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayah dan wewenang untuk mengatur kepentingan dari masyarakat tersebut berdasarkan asal-usul dan adat istiadatnya yang diakui oleh pemerintah Indonesia. Sebuah desa memiliki unsur penyelenggara yaitu pemerintah desa yang terdiri dari Kepala Desa dan aparatur desa lainnya. Salah satu tugas aparatur desa yaitu untuk mengelola dana desa yang disalurkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah desa guna pembangunan desa dengan prinsip pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel. Akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa menjadi fokus penting bagi aparatur desa sebab hal ini menunjukkan tanggungjawab dan keberhasilan dalam pengelolaan dana desa. Akuntabilitas juga dapat menunjukkan bahwa aparatur desa telah bekerja dengan benar, etis dan bertanggung jawab atas pekerjaan dalam mengelola Dana Desa. (Wijayanti, 2020)

Dalam hal ini kesejahteraan masyarakat juga sangat penting, kesejahteraan itu sendiri adalah masalah atau keadaan sejahtera, keselamatan, keamanan. Kata dasarnya adalah kesejahteraan yang berarti aman, tentram dan sejahtera, sedangkan sejahtera adalah keadaan masyarakat yang sejahtera nampaknya perlu dilakukan analisis terhadap permasalahan sosial hukum yang berkaitan dengan peningkatan taraf hidup masyarakat yang tinggal untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menilai sejauh mana perkembangan desa dari berbagai upaya yang dilakukan untuk pemerintah desa untuk menghadapinya.

Berdasarkan UUD No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan, daerah memperoleh otonomi seluas-luasnya untuk mengatur seluruh penyelenggaraan negara di luar kekuasaan negara, untuk melaksanakan kebijakan daerah dalam kaitannya dalam peningkatan pelayanan dan penguatan masyarakat juga. Sebagai otonomi yang nyata dan nyata bertanggung jawab. Nyata berarti melaksanakan urusan berdasarkan kewenangan yang diberikan dan karakteristik wilayah, sedangkan tanggung jawab adalah otonomi yang memajukan wilayah dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Partisipasi masyarakat merupakan suatu bentuk keterlibatan langsung dari warga dalam setiap kegiatan pembangunan di tingkat desa baik melalui dari tahap, pelaksanaan, penganggaran maupun evaluasi dan rencana tingkat lanjut. Sistem pengendalian internal ini merupakan suatu tindakan pencegahan tingkat korupsi, dan untuk meminimalisir adanya korupsi, unsur dalam pengendalian internal adalah lingkup internal, penilaian resiko, komunikasi dan informasi. Menurut UUD Desa 6 Tahun 2014, penyelenggaraan ekonomi desa dipisahkan dari ekonomi kabupaten. Pemerintah juga berupaya untuk mengatur dan mengurus urusan administrasi dan kepentingan masyarakat setempat. Tentu saja, pendapatan diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan dan kesejahteraan desa. (Harahap, 2021)

Alokasi Dana Desa (ADD) adalah bagian dari pembiayaan desa yang bersumber dari sebagian pendapatan pajak daerah dan sebagai dana perimbangan keuangan pusat daerah yang diterima kabupaten/kota untuk desa-desa yang

dimekarkan. Alokasi Dana Desa (ADD) berarti bahwa desa memiliki kekuasaan untuk anggaran sendiri, mengenai peran negara sebagai penyedia layanan publik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah partisipasi masyarakat masyarakat desa. Oleh karena itu pembangunan pedesaan yang dilakukan harus berorientasi pada masalah dan masyarakat, dengan menggunakan sumber daya yang diperlukan untuk perencanaan dan pengembangan ekonomi serta pemanfaatan potensi ekonomi yang ada. Sehingga dapat lebih meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peraturan pemerintah Tahun 2015 tentang Desa No 72 pasal 68 Ayat 1 Butir c menyebutkan bahwa tujuan alokasi dana desa ini adalah di salah satu sisi, peningkatan tata kelola pemerintahan desa dalam penyelenggaraan kepegawaian, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Kedua, meningkatkan kapasitas kelembagaan masyarakat kota dalam perencanaan, pelaksanaan dan arah pembangunan secara partisipasi sesuai dengan potensi kota. Ketiga, meningkatkan pemerataan pendapatan, kesempatan kerja dan berusaha pada masyarakat desa dan keempat, meningkatkan swadaya gotong-royong masyarakat desa. Berdasarkan tujuan lokasi dana desa di atas, pemerintah berharap antara lain pelaksanaan program alokasi dana desa ini dapat meningkatkan pendapatan masyarakat.

Pembangunan tidak hanya di lihat sebagai pembangunan fisik, tetapi juga meliputi pembangunan di bidang sosial politik atau pembangunan ekonomi masyarakat (suharyono, 2017). Pembangunan ekonomi adalah satu proses yang meningkatkan pendapatan per kapitan suatu masyarakat dalam jangka panjang. Tujuan pembangunan ekonomi adalah untuk meningkatkan pendapatan riil dan meningkatkan produktivitas. Selama ini selalu ditunjukkan bahwa pembangunan ekonomi dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sebesar-besarnya (Rosni, 2017).

Dalam hal ini pembangunan desa mengutamakan asas keseimbangan tugas yang serasi antara keduanya, yaitu pemerintah memberikan kepemimpinan, pembinaan, dukungan dan fasilitas yang diperlukan. Sementara masyarakat yang terlibat dalam pembangunan masa reformasi, pada dasarnya pembangunan desa lebih kepada desa itu sendiri (Magal, Kawung dan Maramis, 2021). Sementara itu pemerintah pusat dan pemerintah daerah cenderung mengambil posisi dan peran yang mendukung, yang memberikan dukungan finansial, pelatihan dan pengawasan. Seperti di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut, salah satu Desa di Kabupaten Alor Profinsi NTT yang diberikan kemampuan untuk mengelola desa binaan untuk kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Anggaran tersebut akan digunakan untuk pembangunan desa sesuai urutan prioritas penggunaan Dana Desa Tahun 2014 dan dana desa di gunakan untuk pelaksanaan pembangunan desa dengan melaksanakan kegiatan pemenuhan kebutuhan dasar, pengembangan tapak dan prasarana, kegiatan pengembangan potensi ekonomi lokal, dan kegiatan prasarana sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan.

Desa Nailang merupakan salah satu desa di Kecamatan Alor Timur Laut yang mendapatkan Dana Desa (ADD) berdasarkan informasi awal yang diterima dari Desa Nailang yang mendapat Dana Desa untuk memaksimalkan kekayaannya. Kemudian dari pada itu yang menjadi sumber masalah adalah pengelolaan dana desa kurang efektif dan minimnya tingkat kesadaran masyarakat tentang perubahan yang

dibiayai alokasi dana desa masih sangat lemah. Itu disebabkan karena masyarakat masih belum paham bagaimana mengelola keuangan dengan baik.

Maka berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil studi pada Desa Nailang. Dengan judul “ Analisis Pengaruh Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.”

Landasan Teori

Akuntansi Sistem informasi akuntansi menurut Romney & Steinbart (2012), menyatakan bahwa, sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan catatan, dan data proses untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Menurut Lilis & Sri Dewi (2011: 57) sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan.

Ada 3 (tiga) indikator rasio akuntabilitas yang dapat digunakan untuk menilai akuntabilitas dalam mengelola keuangan dalam (Fadhil, 2020). Ketiga Indikator ini saling berhubungan sehingga harus dapat menjadi keseimbangan antara ketiga rasio yang dimiliki. Indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Perencanaan
2. Keputusan
3. ketelitian,
4. dan pertanggungjawaban keuangan

Partisipasi masyarakat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari program pembangunan maupun pengembangan masyarakat, dimana partisipasi masyarakat bukan hanya melibatkan masyarakat dalam pembuatan keputusan di setiap program pembangunan namun masyarakat juga dilibatkan dalam mengidentifikasi masalah dan potensi yang ada di masyarakat karena tanpa adanya partisipasi masyarakat di setiap kegiatan maka pembangunan desa tidak akan tercapai dengan baik (Atiningsih dan Ningtyas, 2019). Indikator partisipasi Masyarakat juga disebut sebagai pemangku kepentingan utama yang harus diprioritaskan dalam pelaksanaan kebijakan organisasi publik terutama implementasi pembangunan di desa-desa sehingga proses implementasi pembangunan tepat pada sasaran, efisien dan efektif (Wafirotin dan Septiviasuti, 2019).

Ada 3 (tiga) indikator rasio partisipasi masyarakat yang dapat digunakan untuk menilai partisipasi masyarakat dalam mengelola keuangan dalam (Wafirotin dan Septiviasuti, 2019). Ketiga Indikator ini saling berhubungan sehingga harus dapat menjadi keseimbangan antara ketiga rasio yang dimiliki. Indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Pemangku kepentingan utama
2. Kebijakan Organisasi
3. Implementasi

Sistem pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang

dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator Sistem pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan. Pengendalian internal adalah sejumlah prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan sebuah organisasi dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi organisasi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan hukum serta kebijakan manajemen telah dipatuhi dan dijalankan sebagaimana mestinya.

Ada 3 (tiga) indikator rasio sistem Pengendalian Internal yang dapat digunakan untuk menilai Sistem Pengendalian internal). Ketiga Indikator ini saling berhubungan sehingga harus dapat menjadi keseimbangan antara ketiga rasio yang dimiliki. Indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Mengarahkan
2. Mengawasi
3. Mengukur sumber daya suatu Organisasi

Desa dalam mengelola kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan hak, kewenangan, dan kewajibannya dituntut agar akuntabel dan transparan. Meningkatkan besarnya jumlah dana desa yang diberikan oleh pemerintah tersebut tentunya membutuhkan pengelolaan yang baik sehingga tidak akan munculnya potensi penyelewengan. Oleh sebab itu, diperlukan peran aparatur untuk membantu kepala desa dalam mengelola dana desa (Aulia, Putri, 2018). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), akuntabilitas diartikan sebagai pertanggung jawaban pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut (Mardiasmo, 2018).

Ada 2 (dua) indikator rasio partisipasi masyarakat menurut Edinson et al., (2016). yang dapat digunakan untuk menilai partisipasi masyarakat. Ketiga Indikator ini saling berhubungan sehingga harus dapat menjadi keseimbangan antara ketiga rasio yang dimiliki. Indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan kebijakan organisasi
2. Memiliki keahlian kusu

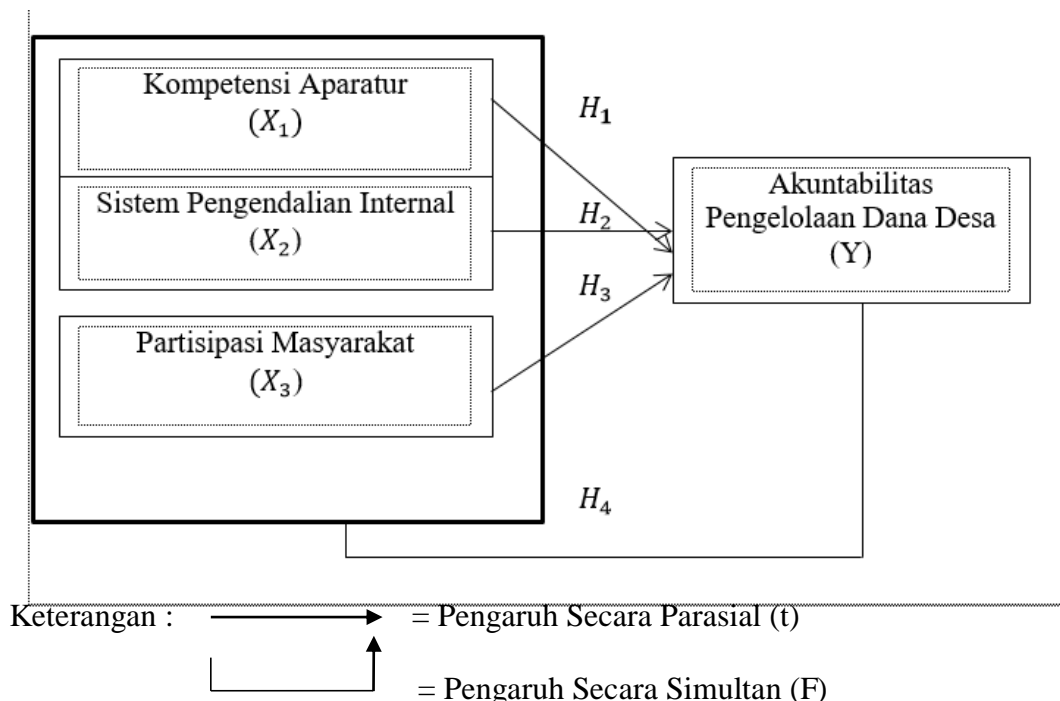
METODOLOGI PENELITIAN

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah aparat Desa dan seluruh masyarakat yang ada di Desa Nailang di antaranya terdiri dari, Kepala Desa 1 orang, sekertaris Desa 1 orang, bendahara Desa 1 orang, kaur Desa 3 orang (kaur pemerintah 1 orang, kaur Umum 1 orang, kaur pembangunan 1 orang), BPD 7 orang, kepala dusun 3 orang, RW 7 orang, RT 16 orang dan masyarakat Desa Nailang sebanyak 470 kepala keluarga. Untuk pengambilan sampel pada kriteria populasi pertama (Aparat Desa) digunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua aparat desa di jadikan sampel penelitian. Sedangkan pengambilan sampel pada

karakteristik populasi dua (Masyarakat Desa) digunakan teknik purposive sampling, yaitu sampel berdasarkan tujuan penelitian pada masyarakat Desa Nailang dengan pembagian 11 orang responden (sampel tiap Dusun). Jumlah Dusun di Desa Nailang berjumlah 3 Dusun. Dengan demikian kriteria populasi masyarakat Desa Nailang yang dijadikan sampel sebanyak 72 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas uji instrumen penelitian, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas, uji linearitas. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hipotesis penelitian adalah : (1) Kompetensi Aparatur berpengaruh signifikan parsial terhadap Akuntabilitas pengelolaan dana desa di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. (2) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. (3) Partisipasi masyarakat berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan dana desa di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. (4) Besar pengaruh Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Desa Nailang Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1 Hasil Uji Validitas Variabel

1.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Y)

Hasil uji validitas variabel Kompetensi Aparatur (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,676	0,3	Valid
P2	0,778	0,3	Valid
P3	0,758	0,3	Valid
P4	0,794	0,3	Valid
P5	0,799	0,3	Valid
P6	0,766	0,3	Valid
P7	0,656	,03	Valid
P8	0,459	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kinerja pegawai diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

1.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,654	0,3	Valid
P2	0,720	0,3	Valid
P3	0,724	0,3	Valid
P4	0,717	0,3	Valid
P5	0,726	0,3	Valid
P6	0,667	0,3	Valid
P7	0,581	,03	Valid
P8	0,500	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel motivasi kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

1.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,616	0,3	Valid
P2	0,671	0,3	Valid
P3	0,736	0,3	Valid
P4	0,720	0,3	Valid

P5	0,671	0,3	Valid
P6	0,646	0,3	Valid
P7	0,632	,03	Valid
P8	0,634	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel disiplin kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

1.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X3)

Hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,615	0,3	Valid
P2	0,804	0,3	Valid
P3	0,774	0,3	Valid
P4	0,813	0,3	Valid
P5	0,802	0,3	Valid
P6	0,762	0,3	Valid
P7	0,646	,03	Valid
P8	0,461	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kepemimpinan demokrasi diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel kepemimpinan demokratis dinyatakan valid.

1.1.5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,680	0,3	Valid
P2	0,782	0,3	Valid
P3	0,762	0,3	Valid
P4	0,798	0,3	Valid
P5	0,812	0,3	Valid
P6	0,770	0,3	Valid
P7	0,660	,03	Valid
P8	0,476	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel lingkungan kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reabilitas	keterangan
Kinerja Pegawai	0,774	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,764	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,764	0,6	Reliabel
Kepemimpinan demokratis	0,775	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,775	0,6	Reliabel

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 yang artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.02999143
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,093
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dependent dan independent dalam penelitian ini adalah dinyatakan terdistribusi normal.

UJI HETEROKEDASITAS

Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16

Hasil Uji Heterokadastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.253	1.422		-1,585	0,120
Motivasi	0,076	0,056	0,300	1,340	0,187
Disiplin	0,058	0,050	0,219	1,163	0,251
kepemimpinan	-0,050	0,062	-0,202	-0,797	0,430
Lingkungan	0,006	0,065	0,024	0,091	0,928

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat diketahui nilai signifikan pada variabel

motivasi kerja (x1) $0,187 > 0,05$, disiplin kerja (x2) $0,251 > 0,05$, kepemimpinan demokratis $0,430 > 0,05$ dan lingkungan kerja $0,928 > 0,05$ yang artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						B	Beta
1 (Constant)	-3.048	2.142		-1.423	.162		
Motivasi	0,323	0,085	0,320	3.801	0,000	0,392	2.551
Disiplin	0,165	0,076	0,154	2.177	0,035	0,557	1.794
Kepemimpinan	0,204	0,094	0,206	2.164	0,036	0,306	3.266
Lingkungan	0,406	0,098	0,404	4.146	0,000	0,292	3.423

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (x1) dengan nilai tolerance sebesar 0,392 dan nilai VIF sebesar 2.551, variabel disiplin kerja (x2) nilai tolerance 0,557 dan nilai VIF 1.794, variabel kepemimpinan demokratis (x3) nilai tolerance 0,306 dan nilai VIF 3.266 dan variabel lingkungan kerja (x4) nilai tolerance 0,292 dan nilai VIF 3.423 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas.

UJI LINEARITAS

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

1. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji linearitas motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
kinerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	323.807	10	32.381	12.720	.000
		Linearity	283.834	1	283.834	111.493	.000
		Deviation from Linearity	39.973	9	4.441	1.745	.113
	Within Groups	94.193	37	2.546			
Total		418.000	47				

Sumber data penelitian olaha SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai terdapat ada hubungan. Ini bisa lihat pada nilai signifikan dari *deviation from linearity* $0.113 > 0,05$.

2. Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja (X2) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji linearitas motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
kinerja * disiplin	Between Groups	(Combined)	244.060	9	27,118	5,924	0,000
		Linearity	181.007	1	181,007	39,544	0,000
		Deviation from Linearity	63.053	8	7,882	1,722	0,125
	Within Groups		173.940	38	4,577		
	Total		418.000	47			

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai terdapat ada hubungan. Ini bisa lihat pada nilai signifikan dari *deviation from linearity* $0,125 > 0,05$.

3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji linearitas kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.19

Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Demokratis Dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	290.310	9	32,257	9,599	0,000
		Linearity	279.765	1	279,765	83,256	0,000
		Deviation from Linearity	10.545	8	1,318	.392	0,918
	Within Groups		127.690	38	3,360		
	Total		418.000	47			

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai terdapat ada hubungan. Ini bisa lihat pada nilai signifikan dari *deviation from linearity* $0,195 > 0,05$.

4. Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (x4) Dan Kinerja Pegawai (X5)

Hasil uji linearitas lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20

Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * lingkungan	Between Groups	(Combined)	313.667	8	39.208	14.656	0,000
		Linearity	309.575	1	309.575	115.720	0,000
		Deviation from Linearity	4.092	7	0,585	0,219	0,979
	Within Groups		104.333	39	2.675		
	Total		418.000	47			

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai terdapat ada hubungan. Ini bisa lihat pada nilai signifikan dari *deviation from linearity* $0.979 > 0,05$

ANALISIS LANJUTAN

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Demokratis (X3) Dan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.21

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.048	2.142		-1.423	0,162
	Motivasi	0,323	0,085	0,320	3,801	0,000
	Disiplin	0,165	0,076	0,154	2,177	0,035
	Kepemimpinan	0,204	0,094	0,206	2,164	0,036
	Lingkungan	0,406	0,098	0,404	4,146	0,000

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -3,048 + 0,323X_1 + 0,165X_2 + 0,204X_3 + 0,406X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar -3,048 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yakni variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Demokratis (X3) Dan Lingkungan Kerja (X4). Jika variabel independent tidak ada, variabel kinerja pegawai akan menurun sebesar 3,048.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,323. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 32,3% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,165 Nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 16,5% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X3) sebesar 0,204 Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan demokratis maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,4 %, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (x4) sebesar 0,206. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,6% atau dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.23

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Mode/l	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.048	2.142		-1.423	0,162
Motivasi	0,323	0,085	0,320	3,801	0,000
Disiplin	0,165	0,076	0,154	2,177	0,035
Kepemimpinan	0,204	0,094	0,206	2,164	0,036
Lingkungan	0,406	0,098	0,404	4,146	0,000

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)
Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar 0,000 < dari 0,05 atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2)
Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar 0,035 < dari 0,05 atau 5% hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kepemimpinan demokratis (x3)
Variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar 0,036 > dari 0,05 atau 5% hal ini berarti

bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel lingkungan kerja (x4)

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,005$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.24
Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.139	4	92.035	790.370	0.000 ^b
	Residual	49.861	43	10.160		
	Total	418.000	47			

sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan uji F sebesar $0.000 < 0,05$ atau 5%.

Koefesien Determinasi (R²)

Nilai koefisiensi determinasi dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.24
Hasil Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,938 ^a	0,881	0,870	1.07683

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas, besar pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,881 atau 88,1 % sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variable lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

- Hipotesis 1 pengaruh Motivasi Kerja (x1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ atau 5%.
- Hipotesis 2 pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,005$ atau 5%.
- Hipotesis 3 pengaruh Kepemimpinan Demokratis (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan sebesar $0,036 >$ dari $0,005$ atau 5%..

4. Hipotesis 4 pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai p signifikan sebesar $0,000 <$ dari $0,005$ atau 5%
5. Hipotesis 5 pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Demokratis (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Variable motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0.000 <$ $0,05$ atau 5%.
6. Hipotesis 6 berapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Demokratis (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Besar pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,881$ atau $88,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $11,9\%$ dipengaruhi oleh variable lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 <$ $0,05$ atau 5% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yelisokhi, Laia (2019), Yurica hardianty, hardianty (2020) menyangkut variabel motivasi menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai tingkat signifikan sebesar $0,035 <$ $0,05$ atau 5%. Dengan demikian disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yelisokhi, Laia (2019), Goverd A. C. R, Bernhard Tewel dan Lucky Dotulong (2018) dan Menurut Yurica hardianty, hardianty (2020) Yelisokhi, Laia (2019) menyangkut disiplin kerja mengatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antar disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,035 <$ $0,05$ atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Tri Nurzila, (2021), Aulia Ramadani, Tukimin Lubis, Isna Asdiani Nasution, (2021) menyangkut kepemimpinan

demokratis mengatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antar kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Y Yurica hardianty dan hardianty (2020) Yelisokhi dan Laia (2019) menyangkut kepemimpinan demokratis mengatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antar lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yelisokhi, Laia (2019), Yurica hardianty, hardianty (2020), Goverd A. C. R, Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong (2018) Tri Nurzila, (2021), Aulia Ramadani, Tukimin Lubis, Isna Asdiani Nasution, (2021) menyangkut motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja mengatakan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,881 atau 88,1 % sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variable lainnya.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
3. Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
5. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan demokratis, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
6. Besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor adalah sebesar 88,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Maro, Y. (2018). ANALISIS PENGARUH NILAI TUKAR, SUKU BUNGA DAN LAJU INFLASI TERHADAP HARGA SAHAM SEKTOR PROPERTI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2008–2012. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 41-54.
- Maro, Y., Tang, S. A., & Sau Sabu, J. M. (2021). Effect of Turnover of Cash, Receivables Turnover, and Inventory Turnover of Liquidity in General Area Pearl Harappan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7, 231-242.
- Maro, Y., Tang, S., & Sabu, J. M. (2023). Analisis Pengaruh Literasi Keuangan, Karakteristik Mahasiswa dan Lingkungan Kampus Terhadap Manajemen Keuangan Pribadi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 722-734. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639459>
- Sabu, J. M. S. (2018). PENGARUH NET INCOME, LIQUIDITY, PROFITABILITY, LEVERAGE, EARNING PER SHARE, FIRM SIZE DAN OPERATING CASH FLOW TERHADAP HARGA SAHAM. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 1-12.
- Sau Sabu, J. (2021). Analisis Pengaruh Bunga Kredit dan Jangka Waktu Pengembalian Pinjaman Terhadap Profitabilitas Usaha Di Koperasi Kredit Citra Hidup Tribuana Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(6), 145-152. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5563437>
- Sau Sabu, J., & Tang, S. (2023). Analisis Pengaruh Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan, Pajak Hotel Dan Pajak Restoran Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(20), 368-382. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8418594>
- Sau Sabu, J., & Tang, S. (2023). Analisis Pengaruh Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan, Pajak Hotel Dan Pajak Restoran Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(20), 368-382. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8418594>
- Tang, S. A. (2020). PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS TRIANGLE*, 1(3), 1-15. Retrieved from <https://www.trianglesains.makarioz.org/index.php/JTS/article/view/55>
- Tang, S. A. (2022). THE INFLUENCE OF PRODUCT QUALITY, COSTS, AND DISTRIBUTION ON THE INCOME OF PORANG FARMERS. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(4), 361–373. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v1i4.41>
- Tang, S. A. (2023). THE EFFECT OF STREET LIGHTING TAX, HOTEL TAX, AND RESTAURANT TAX ON REGIONAL ORIGINAL INCOME. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(2). <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v23i2.6287>
- Tang, S. A., & Maro, Y. (2022). THE EFFECT OF ADVERTISING ON ONLINE SITES AND LIFESTYLE IN THE ERA OF DIGITAL ON

- REPURCHASING INTEREST. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(3), 293–306. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v1i3.30>
- Tang, S. A., & Mableti, A. (2018). ANALISIS PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP PENGGUNAAN ANGGARAN OPERASIONAL PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) NUSA KENARI KABUPATEN ALOR. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 55-66.
- Tang, S., & Maro, Y. (2021). The Effect of Planning, Implementation, and Supervision of Village Funds on the Economic Empowerment of Village Communities. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(8), 216-224. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5758763>
- Tang, S., Maro, Y., & Sabu, J. M. (2022). Pengaruh Bantuan Langsung Tunai Dan Pendapatan Usaha Terhadap Kesejahteraan Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Pada Masa Penyebaran Covid-19. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 687-697. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637840>
- Tang, S., Maro, Y., Gorang, A., & Maruli, E. (2022). Pengaruh Alokasi Dana Desa dan Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 384-399. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7209226>