



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 21%

Date: Wednesday, October 24, 2018

Statistics: 2779 words Plagiarized / 13507 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

ANALISA KEMAMPUAN HUMAN CAPITAL DALAM PERSIAPAN PENERAPAN PP NOMOR 71 TAHUN 2010 PADA SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG ABSTRAK Oleh: DWI ERMAYANTI, SE., MM NISSA RAHMAWATI, SE GERTHAWURI AGRILSTA, SE Akuntansi berbasis akrual merupakan salah satu sarana pendukung yang diperlukan dalam rangka transparansi dan akuntabilitas pemerintah. Sesuai dengan PP Nomor 71 tahun 2010, diharapkan pemerintah dapat menerapkan SAP Berbasis Akrual pada tahun 2015.

Dalam menentukan keberhasilan penerapan SAP Berbasis Akrual, kemampuan Human Capital harus ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komponen human capital yang terdiri dari individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010.

Analisa berdasarkan pada jawaban 12 responden, dari 13 kuisisioner, metode yang digunakan Deskriptif Kuantitatif, berdasarkan sumber data primer dan sekunder. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert, analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian merumuskan, secara parsial individual capability (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 dan the organizational climate (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010, secara simultan individual capability dan the organizational climate berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010, serta individual capability lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang Kata Kunci : Human Capital, individual capability, the organizational climate, kinerja, dan PP Nomor 71 Tahun

2010.

ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL CAPABILITY IN PREPARATION APPLICATION OF GOVERNMENT REGULATION NUMBER 71 OF 2010 IN THE DISTRICT ACCOUNTING SYSTEM JOMBANG ABSTRACT By : DWI ERMAYANTI , SE., MM NISSA RAHMAWATI, SE GERTHAWURI AGRILSTA, SE Accrual basis of accounting is one of the means of support required in the context of transparency and government accountability.

In accordance with Government Regulation Number 71 of 2010, the government is expected to implement accrual-based Government Accounting Standards in 2015. In determining the successful implementation of accrual-based Government Accounting Standards, Human Capital capabilities must be improved. This study aimed to determine the effect of human capital components consisting of individual capability (X1) and the organizational climate (X2) partial and simultaneous performance (Y) of the accountants in the preparation DPPKAD implementation of Government Regulation No. 71 of 2010.

The analysis is based on answers to 12 respondents, from 13 questionnaires, Descriptive Quantitative methods are used, based on primary and secondary data sources. Measurement scales using Likert Scale, analysis of data using multiple linear regression analysis. The results formulated, in partial individual capability (X1) affect the performance (Y) part DPPKAD accountant in preparation implementation of Government Regulation No. 71 of 2010 and the organizational climate (X2) no affect the performance (Y) part DPPKAD accountant in preparation implementation of Government Regulation No.

71 of 2010, in simultaneously individual capability and the organizational climate affect performance (Y) part DPPKAD accountant in preparation implementation of Government Regulation No. 71 of 2010, and individual capability more dominant effect on the performance of the accounting DPPKAD Jombang. Keyword : Human Capital, individual capability, the organizational climate, performance and and Government Regulation Number 71 of 2010.

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Pengungkapan informasi akrual dalam laporan keuangan dewasa ini dianggap sebagai praktek terbaik dalam penyajian informasi keuangan untuk menilai kinerja organisasi atau entitas, tak terkecuali organisasi pemerintah. Heri Purnomo selaku Ketua Komite Konsultatif Komite Standar Akuntansi Pemeritahan (KSAP) dalam membuka Sosialisasi Peraturan Pemerintah No.

71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan di Hotel Redtop hari Selasa tanggal 14 Desember 2010 mengatakan bahwa implementasi SAP berbasis akrual merupakan tantangan besar bagi Pemerintah, dan harus dilakukan secara hati-hati dengan persiapan yang matang dan terstruktur terkait dengan peraturan, sistem, dan

Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan diterbitkannya PP Nomor 71 Tahun 2010 tersebut, maka PP Nomor 24 Tahun 2005 dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.

Namun demikian, para stakeholders tidak perlu cemas karena selain mengatur SAP Berbasis Akrua, PP Nomor 71 tahun 2010 juga mengatur SAP Berbasis Kas Menuju Akrua pada Lampiran II yang saat ini masih digunakan oleh seluruh entitas. Penerapan basis kas pada akuntansi hanya dicatat pada saat terjadi penerimaan atau pengeluaran kas sedangkan basis akrual pada akuntansi dicatat pada saat transaksi itu terjadi.

Dengan demikian jelas bahwa walaupun penerapan basis kas mudah untuk dimengerti namun pada penerapan akuntansi basis akrual sangat menguntungkan akuntan karena sistem pencatatan dilakukan ketika transaksi terjadi dan tidak tergantung hanya pada saat terjadi penerimaan dan pengeluaran kas. Dalam akuntansi basis akrual, waktu pencatatan (recording) sesuai dengan saat terjadinya arus sumber daya, sehingga dapat menyediakan informasi yang paling komprehensif karena seluruh arus sumber daya dicatat.

Dalam wacana akuntansi, secara konseptual akuntansi berbasis akrual dipercaya dapat menghasilkan informasi yang lebih akuntabel dan transparan dibandingkan dengan akuntansi berbasis kas. Akuntansi berbasis akrual mampu mendukung terlaksananya perhitungan biaya pelayanan publik dengan lebih wajar. Nilai yang dihasilkan mencakup seluruh beban yang terjadi, tidak hanya jumlah yang telah dibayarkan.

Dengan memasukkan seluruh beban, baik yang sudah dibayar maupun yang belum dibayar, akuntansi berbasis akrual dapat menyediakan pengukuran yang lebih baik, pengakuan yang tepat waktu, dan pengungkapan kewajiban di masa mendatang. Dalam rangka pengukuran kinerja, informasi berbasis akrual dapat menyediakan informasi mengenai penggunaan sumber daya ekonomi yang sebenarnya.

Oleh karena itu, akuntansi berbasis akrual merupakan salah satu sarana pendukung yang diperlukan dalam rangka transparansi dan akuntabilitas pemerintah. Akuntansi berbasis akrual telah berhasil diterapkan diberbagai negara maju dan membawa manfaat. Manfaat akuntansi dalam jurnal akuntansi penerapan akuntansi berbasis akrual antara lain (Van Der Hoek, 2005): Mendukung manajemen kinerja Memfasilitasi manajemen keuangan yang lebih baik Memperbaiki pengertian akan biaya program Memperluas dan meningkatkan informasi alokasi sumber daya Meningkatkan pelaporan keuangan Memfasilitasi dan meningkatkan manajemen asset (termasuk kas) Sesuai dengan PP Nomor 71 tahun 2010, penerapan SAP Berbasis Akrua dapat dilaksanakan secara bertahap.

Pemerintah dapat menerapkan SAP Berbasis Kas Menuju AkruaI paling lama 4 (empat) tahun setelah Tahun Anggaran 2010. Dengan diberlakukannya SAP Berbasis AkruaI, peraturan pelaksanaan dan sistem akuntansi sudah pasti akan berubah, demikian juga dengan kapasitas dan kemampuan SDM harus ditingkatkan, karena SAP Berbasis AkruaI memang memberikan informasi keuangan yang lebih baik tetapi implementasinya lebih rumit dibandingkan SAP Berbasis Kas Menuju AkruaI.

Saat ini dalam sumber daya manusia sedang mengalami transformasi besar dari Era Industri ke Era Pengetahuan, yang dipastikan berdampak signifikan terhadap perubahan cara-cara perusahaan mengelola individu sebagai salah satu faktor penting penentu kemenangan bisnis. Bila di Era Industri orang disebut sebagai human resources maka di Era knowledge information orang disebut sebagai human capital.

Sumber daya manusia (SDM) menduduki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penerapan SAP Berbasis AkruaI. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Salah satu entitas Pemerintah yang membutuhkan human capital adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Jombang. Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau human capital memiliki lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness.

Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Namun, yang akan dibahas lebih mendalam oleh penelitian hanya komponen individual capability dan organizational climate. Individual capability terkait dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang, dan apa yang seorang individu bawa ke dalam pekerjaan dari bagian lain hidup mereka.

Sedangkan organizational climate merupakan budaya organisasi, terutama kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain. Setiap entitas di Pemerintah Daerah memiliki cara tersendiri yang dikemas dalam suatu perencanaan untuk mempersiapkan SDM yang ada dalam persiapan penerapan PP 71/2010.

Kesiapan dalam penerapan suatu peraturan bisa dilihat dari kinerja perusahaan, hal ini

berdasarkan Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan Menurut (Honggren and Datar 1994:890) pengukuran kinerja secara garis besar berdasarkan kriteria dan informasi yang dihasilkan, dapat dibagi menjadi dua yaitu pengukuran kinerja keuangan (financial performance measures) dan pengukuran kinerja non keuangan (nonfinancial performance).

Kedua jenis pengukuran kinerja tersebut masing-masing mempunyai pendekatan yang berbeda dalam menjelaskan tentang kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Pengukuran kinerja keuangan biasanya menjabarkan tentang kinerja dari semua produk dan aktivitas jasa yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dalam satuan mata uang. Pengukuran kinerja non keuangan yang terkait dengan human capital merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Peneliti menindaklanjuti dari penelitian Aldiani Sulani A.

(2009) dengan judul, "Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No. 24 tahun 2005 pada Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu", Darlisman Dalmy (2009) dengan judul, " Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Povinsi Jambi", dan Izzudin Abdussalam (2011) dengan judul, "Analisa Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja KAP".

Penelitian terdahulu, Aldiani (2009) meneliti tentang apakah SDM, Komitmen dan Perangkat Pendukungnya berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No. 24 tahun 2005. Darlisman (2009) meneliti tentang apakah ada pengaruh SDM, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor secara parsial dan simultan serta apakah Reward mempengaruhi terhadap hubungan SDM, Komitmen dan Motivasi dengan kinerja auditor.

Izzudin (2011) meneliti tentang apakah individual capability dan the organization climate yang merupakan komponen human capital berpengaruh terhadap kinerja KAP. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara individual capability dan the organizational climate terhadap kinerja bidang akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 tahun 2010 dalam sebuah skripsi yang berjudul, "Analisa Kemampuan Human Capital dalam Persiapan Penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 pada Sistem Akuntansi Pemerintah Kabupaten

Jombang" (Studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jombang).

Rumusan Masalah Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah komponen human capital yang terdiri dari individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010?

Apakah komponen human capital yang terdiri dari individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010? Variabel mana diantara individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010? Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah di atas secara umum tujuan penelitian ini antara lain: Untuk mengetahui pengaruh komponen human capital yang terdiri dari individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010.

Untuk mengetahui pengaruh komponen human capital yang terdiri dari individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010. Untuk mengetahui variabel mana diantara individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010.

Manfaat Penelitian Bagi Pemerintah Daerah khususnya Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan persiapan penerapan PP No. 71/2010 dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam masalah yang sama.

Bagi peneliti Hasil penelitian ini merupakan hasil karya ilmiah yang digunakan sebagai pengimplementasi ilmu akuntansi yang selama ini didapat di bangku kuliah ke dunia kerja nyata. Bagi Program Studi Akuntansi STIE PGRI Dewantara Jombang Memperluas jaringan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain yang terkait. Dapat digunakan sebagai sarana penambahan khasanah ilmu pengetahuan dan bahan referensi penelitian dalam akuntansi sektor publik melalui pengembangan akuntansi pemerintahan untuk diteruskan dalam penelitian lainnya yang relevan, serta menambah koleksi perpustakaan yang diharapkan dapat memperkaya wawasan mahasiswa.

Batasan Masalah Agar tidak menyimpang dari permasalahan, maka dalam penyusunan skripsi ini dibatasi pada : Standar Akuntansi Pemerintah yang diteliti dibatasi berdasarkan PP 71 Tahun 2010. Variabel yang dibahas dalam penelitian ini antara lain : Variabel Bebas (X= human capital) individual capability, individual mativation, leadership, the organizational climate and workgroup effectiveness.

Peneliti memfokuskan hanya pada individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) sedangkan Variabel Terikat (Y= kinerja bagian akuntan DPPKAD).

BAB II TINJAUAN PUSTAKA Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu yang melatarbelakangi penelitian ini antara lain: Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu No _Judul dan Rumusan Masalah _Variabel dan Metode Penelitian _Hasil _ _1.

_Aldiani Sulani A (2009) Judul: "Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 pada Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu". Rumusan Masalah: Apakah Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Perangkat Pendukungnya berpengaruh secara simultan dan Parsial terhadap keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No. 24 tahun 2005 di Kabupaten Labuhan Batu.

_Variabel : SDM, Komitmen, Perangkat Pendukung Metode Penelitian: Kuantatif
_Sumber Daya Manusia, komitmen dan perangkat pendukungnya mampu menjelaskan keberhasilan penerapan PP No. 24 tahun 2005 sebesar 36,5%. Sumber Daya Manusia, komitmen dan perangkat pendukungnya secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan terhadap PP No. 24 tahun 2005.

Secara parsial, sumber daya manusia dan perangkat pendukung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan penerapan PP No. 24 tahun 2005. _ _2. _Darlisman Dalmy (2009) Judul: "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi".

Rumusan Masalah: Apakah ada pengaruh SDM, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor secara parsial dan simultan? Apakah Reward mempengaruhi terhadap hubungan SDM, Komitmen dan Motivasi dengan Kinerja Auditor _Variabel: SDM, Komitmen, dan Motivasi Metode Penelitian: Kausal _Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Tidak ditemukan pengaruh interaksi reward terhadap hubungan antara SDM, Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja auditor. _ _3.

_Izzudin Abdussalam (2011) Judul : Analisa Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja KAP. (Studi Empiris pada 11 KAP di Semarang) Rumusan Masalah: Apakah individual capability dan the organizational climate berpengaruh terhadap kinerja KAP? _Variabel: individual capability, the organization climate, reward dan kinerja auditor Metode Penelitian: kuantitatif _Individual capability dan the organization mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja KAP.

_ _Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengembangkan penelitian terdahulu yakni Aldiani Sulani A (2009), Darlisman Dalmy (2009) dan Izzudin Abdussalam (2011). Adapun yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu antara lain : Penelitian ini menggunakan variabel individual capability, the organizational climate dan

kinerja, sedangkan penelitian Aldiani (2009) menggunakan variabel SDM, Komitmen dan Perangkat Pendukung, dan Darlisman (2009) menggunakan variabel SDM, Komitmen dan Motivasi.

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Jombang, sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan pada Kabupaten Labuhan Batu, Inspektorat Provinsi Jambi dan 11 KAP di Semarang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian Darlisman (2009) menggunakan metode kausal. Human Capital Steward 1997:05 dalam penelitian Izzuddin (2011:15); "Intellectual capital merupakan aset tidak berwujud (intangible asset) yang dimiliki oleh perusahaan, dan merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan.

Human capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun diluar perusahaan". Mayo 2000:03 dalam Jurnal Akuntansi Keuangan (2008:14); Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari brainstorming melalui riset laboratorium, impian manajemen, process re-engineering, dan perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja.

Selain itu, human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.

Malhotra dan Bontis dalam Jurnal Akuntansi Keuangan (2008:12); Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi.

Menurut Steward et al (1998:06) dalam Jurnal Akuntansi Keuangan (2000:13) mengatakan bahwa: "Human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya".

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang sebagai tim kerja untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Komponen-komponen Human Capital Mayo (2000:03) dalam penelitian Izzudin (2011:17), Sumber daya manusia atau human capital memiliki lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness.

Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan, kelima komponen tersebut meliputi: Individual capability. Knowledge/ skillexperince/ network; ability to achieve result, potensial for grwoth; and what they bring into work from other parts of their life. Individual motivation.

Aspirations, ambitions and drive; work motivations; productivity. Leadership. The clarity of vision of top management and the ability to communicate it and behave in a way that is consistent with it The Organizational climate. The culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and respect for the individual. Workgroup Effectiveness.

Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and value. Menurut Mayo (2000:10) dalam Jurnal Akuntansi Keuangan (2008:13) individual capability meliputi lima kriteria, yaitu: Personal capabilities, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya.

Professional and technical know-how, yaitu kemampuan untuk bersikap professional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer knowledge dari yang senior ke junior. Experience, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman. The network and range of personal contacts, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya. The value and attitudes that influence actions, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah dapat bersosialisasi, dan tegas.

Menurut Mayo (2000:12) dalam Jurnal Akuntansi Keuangan (2008:14) the organizational climate adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan human capital, faktor-faktor tersebut adalah Melakukan penilaian atas kinerja baik atas dalam tim maupun perseorangan Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri Menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi perusahaan Adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya Adanya transfer knowledge dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

Markus dan Santoso (2006:19) dalam dalam Jurnal Akuntansi Keuangan (2008:14) mengatakan, Suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain.

Bila karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka akan terlihat dalam perilaku sehari-harinya dimana ia terdorong untuk melakukan sesuatu demi perkembangan perusahaan. Standar dan Sistem Akuntansi Menurut Jamason (2009:6), standar akuntansi adalah acuan dalam penyajian laporan keuangan yang ditujukan kepada pihak-pihak di luar organisasi yang mempunyai otoritas tertinggi dalam kerangka akuntansi berterima umum. SAP merupakan acuan wajib dalam penyajian laporan keuangan entitas pemerintah.

Pemerintah pusat dan juga pemerintah daerah wajib menyajikan laporan keuangan sesuai dengan SAP. Standar akuntansi menurut Mardiasmo (2009:148), merupakan pedoman atau prinsip-prinsip yang mengatur perlakuan akuntansi dalam penyusunan

laporan keuangan untuk tujuan pelaporan kepada para pengguna laporan keuangan.

Standar akuntansi menurut Winwin (2007:29), mencakup konvensi, peraturan, dan prosedur yang sudah disusun dan disahkan oleh lembaga resmi (Standard Setting Body) pada saat tertentu. Standar ini merupakan konsensus/keepakatan bersama yang berisi tentang pengukuran, pengakuan penilaian, pengungkapan sumber-sumber ekonomi, kewajiban, modal, hasil, biaya, dan perubahannya ke dalam bentuk laporan keuangan.

Dalam standar ini dijelaskan transaksi apa yang harus diukur, dinilai dan bagaimana mengungkapkannya dalam laporan keuangan yang akan disajikan. Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Standar Akuntansi adalah acuan dalam bentuk konvensi, peraturan, dan prosedur sebagai pedoman dalam penyusunan laporan keuangan untuk tujuan pelaporan kepada para pengguna laporan keuangan.

Menurut Haryono Jusuf (1999:395), Sistem Akuntansi terdiri atas dokumen, bukti transaksi, alat-alat pencatatan, laporan-laporan dan prosedur-prosedur yang digunakan perusahaan untuk mencatat transaksi-transaksi serta melaporkan hasilnya. Pengertian Sistem Akuntansi menurut Mulyadi (2001:3) adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengolahan perusahaan.

Sistem akuntansi menurut Jamason (2005:6) adalah prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak di dalam dan di luar organisasi. Menurut Mardiasmo (2009:148) prosedur akuntansi merupakan praktik khusus yang digunakan untuk mengimplementasikan standar. Dari definisi tersebut Sistem Akuntansi dapat diartikan sebagai segala dokumen, bukti transaksi, alat-alat pencatatan, laporan-laporan dan prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan baik oleh pihak manajemen maupun pihak di luar organisasi yang digunakan untuk mengimplementasikan standar guna memudahkan pengolahan perusahaan.

Jamason (2005:6) berpendapat bahwa organisasi bebas merancang dan menerapkan berbagai prosedur yang diharapkan dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Akan tetapi karena informasi yang harus disajikan kepada pihak-pihak di luar organisasi telah diatur dalam standar akuntansi maka organisasi harus merancang sistem akuntansinya yang dapat menghasilkan laporan keuangan sebagaimana ditetapkan dalam standar akuntansi.

Jadi standar akuntansi menjadi patokan dalam merancang sistem akuntansi untuk menghasilkan informasi yang sesuai dengan standar akuntansi. SAP telah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 tanggal 22 Oktober 2010 yaitu merupakan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual yang dikembangkan dari SAP dalam PP 24/2005 dengan mengacu pada International Public Sector Accounting Standards (IPSAS) dengan memperhatikan peraturan serta kondisi praktek akuntansi pemerintah Indonesia saat ini.

PP 71/2010 terdiri dari dua lampiran antara lain: PP No. 71 tahun 2010 Lampiran I Merupakan SAP basis Akrual dan berlaku sepenuhnya tahun anggaran (TA) 2015. PP No. 71 tahun 2010 Lampiran II Merupakan SAP basis cash towards accrual, basis kas untuk pengakuan pendapatan, belanja dan pembiayaan, sedangkan basis akrual untuk pengakuan aset, kewajiban dan ekuitas.

Berlaku selama masa transisi bagi entitas yang belum siap untuk menerapkan SAP Berbasis Akrual, karena pada hakekat lampiran II ini adalah lampiran pada PP 24/2005.

(<http://www.ksap/SAP.org>) Basis Akuntansi Basis Akuntansi menurut Jamason (2005:5) adalah perlakuan pengakuan atas hak dan kewajiban yang timbul dari transaksi keuangan. Perbedaan basis akan berpengaruh terhadap proses akuntansi.

Dalam penerapan akuntansi ada dua basis yang sering digunakan antara lain: Basis kas (cash basis) Cash basis menurut Haryono (2005:174), akuntansi hanya akan dilakukan pencatatan apabila telah terjadi penerimaan atau pengeluaran kas. Menurut Mardiasmo (2009:154), pada penerapan akuntansi kas, pendapatan dicatat saat kas diterima, dan pengeluaran dicatat ketika kas dikeluarkan.

Menurut Jamason (2005:5), basis kas adalah basis yang mengakui timbulnya hak dan kewajiban pada saat kas diterima atau dikeluarkan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa cash basis merupakan pencatatan yang dilakukan apabila terjadi penerimaan dan pengeluaran kas. Basis akrual (accrual basis) Accrual Basis menurut Haryono (2005:174), akuntansi mengakui pengaruh transaksi pada saat transaksi tersebut terjadi.

Apabila terjadi transaksi pemberian jasa, penjualan barang, atau pengeluaran biaya, maka transaksi-transaksi tersebut akan dicatat dalam pembukuan sebagai pendapatan atau biaya, tanpa memandang apakah kas sudah diterima atau dikeluarkan. Menurut Jamason (2005:5), basis akrual adalah basis yang mengakui adanya hak dan kewajiban pada saat perpindahan hak lepas dari saat kas diterima atau dikeluarkan.

Menurut Mardiasmo (2009:155), akuntansi berbasis akrual membedakan antara penerimaan kas dan hak untuk mendapatkan kas, serta pengeluaran kas dan kewajiban untuk membayarkan kas. Oleh karena itu, dengan sistem akrual pendapatan dan biaya diakui pada saat diperoleh (earned) atau terjadi (incurred), tanpa memandang apakah kas sudah diterima atau dikeluarkan. Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa accrual basis merupakan pencatatan yang dilakukan saat terjadi transaksi.

Haryono (2005:174) menyatakan bahwa Prinsip Akuntansi Indonesia menghendaki agar perusahaan menggunakan accrual basis. Hal ini berarti bahwa pendapatan harus diakui pada saat biaya tersebut terjadi, tanpa memandang apakah kas dari transaksi tersebut telah diterima atau telah dibayar. Jamason (2005:5) menyatakan bahwa Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) tidak menganut basis kas secara penuh dan juga tidak menganut basis akrual secara penuh tetapi basis modifikasian. Basis modifikasian yang dianut disebut dengan basis kas menuju akrual (cash towards accrual).

Dengan basis ini, aset, kewajiban, dan hutang diakui menurut basis akrual sedangkan

pendapatan, belanja dan pembiayaan diakui berdasarkan basis kas. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan pengungkapan informasi akrual dalam laporan keuangan dianggap sebagai praktek terbaik dalam penyajian informasi keuangan untuk menilai kinerja organisasi atau entitas, tak terkecuali organisasi pemerintah. Hal dibuktikan dengan terbitnya PP No. 71 tahun 2010 tentang SAP berbasis Akrual.

Jenis Jurnal Jurnal adalah alat untuk mencatat transaksi perusahaan yang dilakukan secara kronologis (berdasarkan urutan waktu terjadinya) dengan menunjukkan rekening yang harus didebet dan dikredit beserta jumlah rupiahnya masing-masing. Setiap transaksi yang terjadi dalam perusahaan, sebelum dibukukan ke buku besar, harus dicatat dahulu dalam jurnal.

Oleh karena itu buku jurnal sering disebut sebagai buku catatan pertama (book of original entry) (Haryono, 2005:120). Hery dalam bukunya Teori Akuntansi (2009:71) menjelaskan jurnal dibedakan menjadi dua, yaitu jurnal umum (general journal) dan jurnal khusus (special journal). Jurnal umum dibuat atas transaksi yang tidak dicatat dalam jurnal khusus.

Contoh transaksi yang akan dicatat dalam jurnal umum adalah transaksi retur pembelian, retur penjualan, serta transaksi pembelian peralatan dan perlengkapan kantor secara kredit. Jurnal koreksi (correction entries), jurnal penyesuaian (adjusting entries), jurnal penutup (closing entries) tergolong dalam jurnal umum. Jurnal khusus dibagi menjadi: Jurnal penjualan (sales journal), digunakan untuk mencatat seluruh transaksi penjualan barang dagangan ke pelanggan secara kredit.

Untuk transaksi penjualan barang secara tunai akan dicatat dalam jurnal penerimaan kas. Jurnal pembelian (purchases journal), digunakan untuk mencatat seluruh transaksi pembelian barang dagangan dari supplier secara kredit. Untuk transaksi pembelian barang dagangan yang dilakukan secara tunai akan dicatat dalam jurnal pembayaran kas.

Jurnal penerimaan kas (cash receipts journal), digunakan untuk mencatat seluruh transaksi penerimaan kas. Penerimaan kas langsung dari pelanggan dalam transaksi penjualan barang dagangan secara tunai dan penerimaan kas dari hasil penagihan piutang akan dicatat dalam buku jurnal ini. Contoh lainnya adalah penerimaan kas dari hasil pinjaman serta penjualan tunai peralatan dan perabot kantor yang tidak terpakai.

Jurnal pembayaran kas (cash payments journal), digunakan untuk mencatat seluruh transaksi pengeluaran kas. Pembayaran kas langsung ke supplier dalam transaksi pembelian barang dagangan secara tunai, pengeluaran kas untuk pelunasan utang, serta pembelian peralatan dan perlengkapan kantor secara tunai akan dicatat dalam buku jurnal ini.

Menurut Jamason (2005:5), dengan penerapan basis kas menuju akrual, setiap pengeluaran berupa belanja dan pengeluaran pembiayaan serta penerimaan berupa pendapatan dan penerimaan pembiayaan diakui pada saat kas diterima atau dikeluarkan. Dengan cara tersebut, perkiraan/akun yang terpengaruh dalam neraca jika terjadi penerimaan atau pengeluaran hanyalah kas.

Dengan kata lain tidak ada perkiraan/akun campuran tidak ada perkiraan/akun yang mempengaruhi Neraca dan Laporan Realisasi Anggaran sekaligus selain kas. Agar transaksi dapat dicatat atau muncul dalam akun neraca, maka digunakan mekanisme jurnal korolari dan/atau jurnal penyesuaian di akhir tahun. Aisyah (2010:02), misalnya terjadi transaksi pembelian kendaraan senilai 100.000.000 secara tunai.

Karena segala pengeluaran yang melibatkan kas harus disajikan dalam Laporan Realisasi Anggaran dengan basis kas, maka transaksi ini akan dicatat dengan cara: Dr. Belanja Kendaraan _Rp100.000.000 _ _Cr. Kas _Rp 100.000.000 _ _Belanja kendaraan merupakan akun nominal yang akan disajikan dalam Laporan Realisasi Anggaran, sedangkan kas merupakan akun riil yang akan disajikan dalam Neraca.

Akibatnya, apabila hanya jurnal tersebut yang dibuat, maka hanya akun kas yang disajikan sebagai bagian aktiva Neraca. Padahal, menurut SAP, Neraca pemerintah harus disajikan dengan basis akrual atau mempresentasikan semua sumber daya yang dimiliki dan tidak terbatas kas saja. Karena itulah, dibutuhkan jurnal tambahan yaitu jurnal korolari sebagai solusi penerapan basis kas menuju akrual ini.

Masih mengacu pada transaksi di atas, maka pencatatan yang sebaiknya adalah: Dr. Belanja Kendaraan _Rp. 100.000.000 _ _Cr. Kas _Rp. 100.000.000 _ _ _Jurnal Korolari: _ _Dr. Kendaraan _Rp. 100.000.000 _ _Cr. Ekuitas dana yang diinvestasikan dalam aset tetap _Rp. 100.000.000 _ _ Dengan adanya jurnal korolari, belanja kendaraan telah sesuai

dicatat dengan basis kas dan disajikan dalam Laporan Realisasi Anggaran.

Disisi lain, Neraca telah disajikan dengan basis akrual karena mempresentasikan semua sumber daya yang dimiliki dimana akun yang disajikan dalam Neraca tidak hanya kas dan ekuitas dana, tetapi juga aset tetap seperti kendaraan. Laporan Keuangan Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2009 : 1), laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan.

Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan (yang dapat disajikan dalam berbagai cara seperti, misalnya sebagai laporan arus kas atau laporan arus dana), catatan dan laporan lain, serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Di samping itu juga termasuk skedul dan informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut, misalnya, informasi keuangan segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga”.

Menurut Soemarso (2004 : 34), laporan keuangan adalah laporan yang dirancang untuk para pembuat keputusan, terutama pihak di luar perusahaan, mengenai posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Laporan keuangan menurut Haryono Jusuf (2005:21), merupakan hasil akhir dari proses akuntansi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi berupa neraca, laporan laba rugi, arus kas, laporan perubahan ekuitas, dan catatan atas laporan keuangan yang dirancang untuk para pembuat keputusan.

Kinerja Berdasarkan Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Sesuai dengan PP 71 tahun 2010 dalam persiapan penerapan SAP Basis Akrua pemerintah dapat menerapkan SAP Berbasis Kas Menuju Akrua paling lama 4 tahun setelah Tahun Anggaran 2010. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

John dalam Coaching for Performance (1997:104) "kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan". Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Robert dan John (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan maupun kegagalan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai visi organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi dukungan yang diterima, kesungguhan, pengalaman dan hubungan mereka dengan organisasi sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang

bersifat evaluation dan development, yang bersifat evaluation harus menyelesaikan: 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan: 1) Prestasi riil yang dicapai individu 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 (PP 71/2010) telah mencantumkan secara tegas mengenai basis akuntansi yang digunakan, yaitu basis akrual. Basis akrual digunakan untuk pengakuan Pendapatan-LO, beban, aset, kewajiban dan ekuitas.

Jika dibandingkan dengan akuntansi pemerintah berbasis kas menuju akrual, akuntansi berbasis akrual sebenarnya tidak banyak berbeda. Pengaruh perlakuan akrual dalam akuntansi kas menuju akrual sudah banyak diakomodasi di dalam laporan keuangan terutama neraca yang disusun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 (PP 24/2005) tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).

Pencatatan pos piutang, aset tetap, dan hutang merupakan ciri-ciri proses pembukuan yang dipengaruhi oleh asas akrual. Perbedaan yang nyata dalam PP 71/2010 adalah Laporan keuangan yang dihasilkan. Basis akrual menyebabkan dibutuhkan pelaporan mengenai arus sumber daya yang diterima dan beban yang menjadi tanggungan dalam proses pelayanan.

Dengan demikian ada pelaporan mengenai surplus atau defisit anggaran yang akan menambah atau mengurangi kekayaan bersih suatu entitas. Pelaporan tersebut membutuhkan pelaporan sejenis Laporan Laba/Rugi di sektor komersial. Secara singkat, PP 71/2010 tentang SAP mengatur mengenai hal-hal berikut: Dasar Hukum Sesuai dengan amanat Undang-undang Keuangan Negara tersebut, pemerintah telah menerapkan PP 24/2005 tentang SAP.

SAP tersebut menggunakan basis kas untuk pengakuan transaksi pendapatan, belanja dan pembiayaan, dan basis akrual untuk pengakuan aset, kewajiban dan ekuitas dana. Penerapan PP 24/2005 masih bersifat sementara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 36 ayat (1) Undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang menyatakan bahwa selama pengakuan dan pengukuran pendapatan dan belanja berbasis akrual belum dilaksanakan, digunakan pengakuan dan belanja berbasis kas.

Pengakuan dan pengukuran pendapatan dan belanja berbasis akrual menurut Pasal 36 ayat (1) Undang-undang Nomor 17 tahun 2003 dilaksanakan paling lambat 5 (lima)

tahun yang berarti paling lambat 2008. Oleh karena itu, PP 24/2005 perlu diganti.

Lingkup Pengaturan Lingkup pengaturan Peraturan Pemerintah ini meliputi SAP Berbasis AkruaI dan SAP Berbasis Kas Menuju AkruaI.

SAP Berbasis AkruaI terdapat pada Lampiran I dan berlaku sejak tanggal ditetapkan dan dapat segera diterapkan oleh setiap entitas. SAP Berbasis Kas Menuju AkruaI pada Lampiran II berlaku selama masa transisi bagi entitas yang belum siap untuk menerapkan SAP Berbasis AkruaI. Penerapan SAP Berbasis Kas Menuju AkruaI ini dilaksanakan sesuai dengan jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II.

Sedangkan lampiran III isinya adalah Proses pembuatan Standar Akuntansi Pemerintah berbasis AkruaI. Selanjutnya, setiap entitas pelaporan, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah wajib melaksanakan SAP Berbasis AkruaI. Walaupun entitas pelaporan untuk sementara masih diperkenankan menerapkan SAP Berbasis Kas Menuju AkruaI, entitas pelaporan diharapkan dapat segera menerapkan SAP Berbasis AkruaI. Penerapan basis akruaI Penerapan SAP berbasis akruaI dapat dilakukan secara bertahap dari penerapan SAP berbasis kas menuju akruaI menjadi penerapan SAP berbasis akruaI. Strategi penerapan SAP berbasis akruaI yang direncanakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2

Strategi Penerapan SAP AkruaI Tahun _Strategi Penerapan SAP AkruaI _ _2010
_Penerbitan SAP Berbasis AkruaI Mengembangkan framework Akuntansi berbasis akruaI dan kas Sosialisasi SAP berbasis akruaI _ _2011 _Penyiapan aturan pelaksanaan dan kebijakan akuntansi Pengembangan Sistem Akuntansi dan IT bagian pertama (proses bisnis dan detail requiremen) Pengembangan kapasitas SDM _ _2012 _Pengembangan sistem Akuntansi dan IT (lanjutan) Pengembangan kapasitas SDM (lanjutan) _ _2013 _Piloting beberapa KL dan BUN Review, evaluasi dan penyempurnaan sistem Pengembangan kapasitas SDM (lanjutan) _ _2014 _Parallel run dan konsolidasi seluruh LK Review, evaluasi dan penyempurnaan sistem Pengembangan kapasitas SDM (lanjutan) _ _2015 _Implementasi penuh Pengembangan kapasitas SDM (lanjutan) _ _
Beberapa kelebihan akuntansi berbasis akruaI: Beban diakui saat terjadi transaksi, sehingga informasi yang diberikan lebih handal dan terpercaya.

Pendapatan diakui saat terjadi transaksi, sehingga informasi yang diberikan lebih handal dan terpercaya walaupun kas belum diterima. Setiap penerimaan dan pembayaran akan dicatat kedalam masing-masing akun sesuai dengan transaksi yang terjadi. Adanya peningkatan pendapatan perusahaan karena kas yang belum diterima dapat diakui sebagai pendapatan.

Laporan keuangan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan dimasa datang dengan lebih tepat. Laporan keuangan yang dihasilkan dapat diperbandingkan dengan entitas lain, baik pemerintah maupun bisnis. Hal ini dimungkinkan karena kerangka dan ruang lingkup yang sama telah digunakan dengan menerapkan basis akruaI.

Kekurangan yang mungkin terjadi dalam penerapan basis akuntansi akruaI antara lain: Biaya yang belum dibayarkan secara kas, akan dicatat efektif sebagai biaya sehingga dapat mengurangi pendapatan. Adanya resiko pendapatan yang tak tertagih sehingga dapat membuat mengurangi pendapatan. Tidak ada perkiraan yang tepat kapan kas yang belum dibayarkan oleh pihak lain dapat diterima. Sumber: www.ksap/jurnalakuntansi-penerapan-basis-akruaI.org Kerangka Konseptual Menurut Mayo (2000:03) Sumber daya manusia atau human capital memiliki lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Berdasarkan

Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi.

Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Sesuai dengan PP 71 tahun 2010 dalam persiapan penerapan SAP Basis Akrual pemerintah dapat menerapkan SAP Berbasis Kas Menuju Akrual paling lama 4 tahun setelah Tahun Anggaran 2010.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis mengembangkan kerangka penelitian yang diuji secara parsial dan simultan serta dalam kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Dengan diberlakukannya SAP Berbasis Akrual, peraturan pelaksanaan dan sistem akuntansi sudah pasti akan berubah, demikian juga dengan kapasitas dan kemampuan SDM harus ditingkatkan, karena SAP Berbasis Akrual memang memberikan informasi keuangan yang lebih baik tetapi implementasinya lebih rumit dibandingkan SAP Berbasis Kas Menuju Akrual.

Untuk menangani SDM yang handal harus dilakukan sebagai human capital yang terdiri dari individual capability (X1) yaitu kapasitas individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang seorang individu bawa ke dalam pekerjaan dari bagian hidup mereka serta the organizational climate (X2) yaitu budaya organisasi terutama kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain sehingga X1 dan X2 dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja perusahaan.

Hipotesa Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian (DR. Sugiono, 1994:39), yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka hipotesa yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : Ha1 = Diduga ada pengaruh signifikan X1 dan X2 secara parsial terhadap Y Ha2 = Diduga ada pengaruh signifikan X1 dan X2 secara simultan terhadap Y Ha3 = Diduga X1 lebih dominan berpengaruh terhadap Y

BAB III METODE PENELITIAN Rancangan Penelitian Rancangan penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sumadi (2003:34), seperti halnya dengan alat pengambil data, rancangan penelitian juga didiktekan oleh variabel-variabel penelitian yang telah diidentifikasi serta oleh hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Rancangan penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut Sumadi (2003:97), bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2011:147), merupakan penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan menurut Winarno Surakhmad (2004:132), metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, penelitian deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif.

Menurut Marzuki (2005:14), penelitian deskriptif hanya melukiskan keadaan objek atau persoalannya. Peneliti mengembangkan dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Di sini peneliti mengungkapkan fakta dan melakukan interpretasi yang cukup. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menganalisis data setatus sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul pada masa sekarang.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Menurut Lexy J. Moleong (2007 : 6), Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan adanya pembuktiaan akan data-data yang kita pergunakan dalam penelitian untuk di pecahkan berdasarkan metode yang di pakai. Menurut Sukmadinata (2006 : 95), penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti.

Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur". Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang membutuhkan adanya pembuktiaan akan data-data yang kita pergunakan menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat

mengukur.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan membuktikan data yang telah terkumpul pada masa sekarang dengan menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur. Pada setiap sektor baik swasta maupun pemerintah, akuntansi merupakan aktivitas jasa untuk menyediakan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan.

Kedua sektor tersebut juga membutuhkan standar akuntansi keuangan sebagai pedoman untuk membuat laporan keuangan. Standar Akuntansi Pemerintah yang diatur dalam PP No. 71 tahun 2010 terdapat lampiran I dan II, kedua lampiran tersebut memiliki perbedaan. Lampiran I berisi tentang accrual basis dan lampiran II tentang cash toward accrual.

PP 71/2010 Lampiran II diterapkan sebagai persiapan akuntansi pemerintah menuju basis akrual. Dalam penerapan basis akrual Pemerintah Daerah memerlukan human capital yang mampu dan memiliki komitmen dalam persiapan penerapan PP No. 71 tahun 2010. Definisi Operasional Variabel Definisi operasional menurut Marzuki (2005:45) adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati.

Dari definisi operasional tersebut dapat ditentukan alat pengambilan data yang cocok dipergunakan. Variabel menurut Sekaran (2006:249) adalah apapun yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Variabel yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain: Human Capital (X) merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang sebagai tim kerja untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

Adapun variabel human capital antara lain: Individual capability (X1) merupakan kapasitas individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang seorang individu bawa ke dalam pekerjaan dari bagian hidup mereka. Dengan item yang bisa dijadikan pertanyaan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan dan kemampuan untuk mencapai hasil.

The organizational climate (X2) merupakan budaya organisasi terutama kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain. Dengan item yang bisa dijadikan pertanyaan kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain.

Kinerja bagian Akuntansi DPKAD Kabupaten Jombang merupakan tingkat keberhasilan maupun kegagalan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai visi organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi dukungan yang diterima, kesungguhan, pengalaman dan hubungan mereka dengan organisasi sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Dengan item yang bisa dijadikan pertanyaan kemampuan individu, motivasi, kesungguhan, pengalaman dan hubungan pegawai dengan organisasi.

Sumber Data Sebagai bahan dalam rangka menyusun skripsi ini, data yang digunakan oleh peneliti merupakan data-data sebagaimana diuraikan di bawah ini : Data Primer Menurut Sugiono (2004:129) data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh peneliti pada obyek tempat penelitian. Menurut Lexy (2010:157) sumber data antara lain kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan serta sumber data tertulis. Data Sekunder Penjabaran data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh para pendiri, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya. Data informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi entah dalam atau luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peneliti, pemahaman menurut Sekaran (2006:245).

Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan sistem akuntansi yang didapat dalam jurnal Komite Standar Akuntansi Pemerintah. Populasi dan Sampel Menurut Sugiyono (2008:115) disebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi dalam penelitian ini populasinya adalah entitas Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jombang. Menurut Sugiyono (2011 : 81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)". Sampel jenuh menurut Sugiono (2011:126) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pemilihan sampel bagian Akuntansi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset

Daerah Kabupaten Jombang = 30 orang diharapkan sudah mampu mewakili.

Metode Pengumpulan Data Data merupakan hal yang sangat penting dalam penulisan skripsi.

Oleh karena itu data yang dipakai haruslah data yang dapat dipercaya, tepat waktu dan bisa memberikan gambaran secara jelas. Pengumpulan data merupakan prosedur-prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kuisioner Menurut Jonathan Sarwono (2009:44), merupakan pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah di beri jawaban. Wawancara Menurut Lexy (2010:186), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.

Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Kepustakaan Kepustakaan dilakukan dengan mempelajari dari literatur, catatan-catatan kuliah, bahan tulisan lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas yaitu basis akuntansi, standar dan sistem akuntansi, jurnal akuntansi dan metodologi penelitian.

Tujuan dari penelitian kepustakaan ini adalah untuk mendapatkan landasan teori dan berbagai pengertian mengenai masalah yang dibahas. Dimana pengertian ini dikemukakan oleh Sugiono (2008:26), yang diunduh oleh peneliti melalui website google dengan alamat situs; <http://www.scribd.com/doc/35367025/peng.Kepustakaan.org>

Skala Pengukuran Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala Likert yang mana skala ini, menurut Sugiyono (1994 : 73) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel tersebut dijadikan komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang terukur tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang didapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dijawab atau responden dengan diberi nilai (skor) : Sangat Setuju/Selalu/Baik sekali : 5 Setuju/Sering/Baik : 4 Cukup Setuju/Baik : 3 Tidak Setuju/Pernah/Kurang Baik : 2 Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju : 1 Validitas dan Reliabilitas Suatu instrument bisa dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta dapat mengungkapkan data dari peubah yang diteliti dengan tepat.

Singarimbun dan Effendi (1995:124) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk peneliti yang menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data penelitiannya maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi product moment antara skor butir dengan skor skalanya.

Koefisien korelasi dapat dianggap memuaskan jika melebihi 0,30. Bila probabilitas r hitung dari masing-masing item $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan bila probabilitas dari masing-masing item lebih dari 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas item masing-masing peubah penelitian ini menggunakan komputer melalui program SPSS 17.0 for windows.

Menurut Singarimbun (1995-140) reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan gejala yang sama. Suatu instrument sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan.

Untuk mengkaji tingkat reliabilitas pada penelitian ini digunakan uji reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach. Kriteria reliabel dapat ditentukan dengan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (nilai standart reliabilitas), maka item tersebut reliabel. Pengujian reliabilitas item masing-masing peubah pada penelitian ini menggunakan komputer melalui program SPSS 17.0 for windows.

Teknik Analisis Data Analisis data adalah bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik simpulan penelitian

Sugiyono (2011 : 243). Adapun tujuan dari analisis data dalam penelitian adalah memecahkan masalah-masalah penelitian, memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian serta sebagai bahan untuk membuat simpulan dan saran yang berguna untuk kebijakan.

Evaluasi Ekonometri (Uji Asumsi Klasik) Evaluasi ekonometri dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji Normalitas Data Uji Normalitas data berperan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik Normal Probabiliti Plot yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2001:77): Jika grafik tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi mempunyai distribusi data normal.

Jika grafik tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar jauh dari garis lurus diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi mempunyai distribusi data tidak normal. Uji Multikolinieritas Digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya kolonieritas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar variabel bebas dan apabila korelasinya tinggi (lebih besar dari 0,8) maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas.

Cara lain untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) yaitu (Ghozali, 2001:56); Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieraitas pada penelitian tersebut. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Uji Heteroskedastisitas Heteroskedastisitas adalah adanya varians variabel dalam model regresi yang tidak sama (konstan). Pada suatu model regresi yang baik adalah berkondisi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar.

Salah satu cara untuk mendiagnosa adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Adapun dasar analisis dengan melihat Grafik Plot adalah sebagai berikut (Ghozali, 2001:71): Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Otokorelasi Uji otokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (data time series) atau ruang data (data cross section).

Untuk mendeteksi terjadinya otokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian menggunakan Durbin Watson (Algifari 2000:89). Cara pengujiannya dengan membandingkan nilai Durbin Watson (d) dengan d_i dan d_u tertentu atau dengan melihat tabel Durbin Watson yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan d yang diperoleh.

Kriteria untuk menilai tersebut ada tidaknya korelasi dapat dihitung pada tabel Durbin Watson test di bawah ini : Tabel 3.1

Klasifikasi Durbin Watson Hasil Perhitungan _Klasifikasi _
_Kurang dari 1,08 _Ada otokorelasi _
_1,08 sampai dengan 1,66 _Tanpa kesimpulan _
_1,66 sampai dengan 2,34 _Tidak ada otokorelasi _
_2,34 sampai dengan 2,92 _Tanpa kesimpulan _
_Lebih dari 2,92 _Ada otokorelasi _
_Sumber: (Algifari, 2000:89) Analisa Regresi Linier Berganda Menurut Sugiono (2005:250), analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini regresi dihitung sebagai berikut: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$
Keterangan : Y = Prestasi Kerja a = Konstanta b1 – b2 = Koefisien Regresi Variabel bebas
x1 – x2 = Variabel bebas (human capital) e = Standart error Uji Hipotesa Uji t (parsial)
Menurut Sugiono (2005:223), uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$ _Keterangan: r = Koefisien Regresi n = Jumlah reponden t = Uji hipotesis H0 diterima jika: $t_{hitung} = t_{tabel}$ maka H0 diterima dan Ha ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan Ha diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

Gambar 3.1

Kurva Distribusi Penolakan/Penerimaan Hipotesis Secara Parsial ($-t_{\alpha/2:n-k-1}$ 0 $t_{\alpha/2:n-k-1}$) Sumber : Sudrajat, MSW (1998 : 94) Uji F (Simultan) Menurut Sugiono (2005:250) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, dinyatakan sebagai berikut: R^2 = Koefisien determinasi k = Jumlah variabel bebas n = Jumlah sampel $F = F_{hitung}$ selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} Jika $F_{hitung} = F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel X dan Y.

Gambar 3.2 Kurva Distribusi Penolakan/Penerimaan Hipotesis Secara Simultan $F(_)$
Sumber : Sudrajat, MSW (1998 : 94) BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Gambaran Umum Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Jombang Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
(DPPKAD) beralamat di Jl. Wahid Hasyim No.

49 Jombang. DPPKAD merupakan suatu lembaga pemerintahan yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana Otonomi Daerah Kabupaten Jombang yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka DPPKAD yang sebelumnya disebut sebagai Badan Pengelola Keuangan Daerah mengalami restrukturisasi kelembagaan. Tugas Pokok dan Fungsi Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Jombang, serta Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi DPPKAD mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian kewenangan Kabupaten Jombang di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai fungsi: Penyusunan rumusan rencana program dan kegiatan dalam rangka penetapan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pengkoordinasian perumusan dan penyusunan petunjuk teknis operasional dan perundang-undangan dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Penyusunan rencana dan program pembangunan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pelaksanaan kegiatan program dengan menyiapkan perumusan, pengelolaan dan penelaahan kebijakan sesuai dengan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pelaksanaan pembinaan, dengan mengatur kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga swadaya masyarakat dalam rangka peningkatan pemberdayaan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pelaksanaan bimbingan teknis dan penyuluhan serta pengevaluasian program sektoral dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pembinaan, pengembangan, pengendalian dan pengawasan dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pembinaan dibidang administrasi dan penjabaran kebijaksanaan operasional dan teknis yang meliputi bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset, Pengelolaan tugas kesekretariatan, Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Struktur Organisasi Susunan Organisasi DPPKAD Kabupaten Jombang berdasarkan Peraturan Bupati Jombang Nomor 07 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural DPPKAD Kabupaten Jombang sebagai berikut: Kepala Dinas

Sekretariat, membawahi : Sub Bagian Umum Sub Bagian Keuangan Sub Bagian
Penyusunan Program dan Pelaporan Bidang Anggaran, membawahi : Seksi Perencanaan
Anggaran Seksi Pelaksanaan Anggaran Bidang Pendapatan Daerah, membawahi: Seksi
Pendapatan Asli Daerah Seksi Dana Perimbangan Bidang Akuntansi, membawahi : Seksi
Akuntansi Seksi Pembinaan Pengelolaan Keuangan Bidang Bendahara Umum,
membawahi : Seksi Penerimaan Seksi Pengeluaran

Bidang Aset, membawahi : Seksi Pengelolaan dan Inventarisasi Aset Seksi Pengelolaan Data dan Pengendalian Aset. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun bagan struktur organisasi DPPKAD sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPPKAD

Deskripsi Variabel Deskripsi Variabel Bebas Individual Capability (X1) Dari 5 item pertanyaan tentang individual capability yang diajukan pada responden yang berjumlah 12 orang bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang diperoleh jawaban sebagai berikut: Tabel 4.1

Distribusi Skor Jawaban Responden Variabel Individual Capability (X1) _ _Skor _ _No
_Item _1 _2 _3 _4 _5 _Item _f_% _f_% _f_% _f_% _f_% _1. _Bapak/Ibu telah mengetahui, membaca dan memahami Lampiran II PP 71 tahun 2010 _- _- _- _- _2 _17 _6 _50 _4 _33 _2. _Bapak/Ibu memiliki keterampilan dalam menerapkan sistem akuntansi basis akrual _- _- _- _- _5 _42 _6 _50 _1 _8 _3.

_Bapak/Ibu memiliki pengalaman dalam menerapkan sistem akuntansi basis akrual _- _- _- _- _4 _33 _6 _50 _2 _17 _4. _Bapak/Ibu memerlukan bantuan pihak lain untuk membantu dalam memahami dan menerapkan sistem akuntansi basis akrual _- _- _- _- _6 _50 _6 _50 _- _- _5. _Penerapan PP 71/2010 memudahkan dalam memperjuangkan opini Wajar Tanpa Pengecualian _- _- _8 _67 _4 _33 _- _- _- _- _Sumber : Data jawaban responden yang diolah.

(Juli, 2012) Dari data tabel 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa frekuensi jawaban responden adalah sebagai berikut: Jawaban tentang karyawan telah mengetahui, membaca dan memahami Lampiran II PP 71 tahun 2010 sebanyak 2 responden (17%), 6 responden (50%) setuju dan 4 responden (33%) menjawab sangat setuju.

Artinya karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi mayoritas setuju telah mengetahui, membaca dan memahami Lampiran II PP 71 tahun 2010. Jawaban tentang karyawan memiliki keterampilan dalam menerapkan sistem akuntansi basis akrual 1 responden (8%) menjawab sangat setuju, 6 responden (50%) menjawab setuju dan 5 responden (42%) menjawab cukup setuju.

Artinya \pm 50% responden karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi cukup memiliki keterampilan dalam menerapkan sistem akuntansi basis akrual. Jawaban tentang karyawan memiliki pengalaman dalam menerapkan sistem akuntansi basis akrual 2 responden (17%) menjawab sangat setuju, 6 responden (50%) menjawab setuju dan 4 responden (33%) menjawab cukup setuju.

Artinya \pm 50% responden karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi cukup memiliki pengalaman dalam menerapkan sistem akuntansi basis akrual. Jawaban tentang karyawan memerlukan bantuan pihak lain untuk membantu dalam memahami dan menerapkan sistem akuntansi basis akrual, 6 responden (50%) menjawab setuju, dan 6 responden (50%) menjawab cukup setuju.

yang diraih 7 responden (58%) menjawab setuju dan 5 responden (42%) menjawab cukup setuju. Artinya karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi setuju setuju jika kedepan DPPKAD Kabupaten Jombang dapat menerapkan memberi penghargaan terhadap karyawan dalam setiap prestasi yang diraih.

Variabel Kinerja (Y) Dari 5 item pertanyaan tentang kinerja yang diajukan pada responden yang berjumlah 12 orang bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang diperoleh jawaban sebagai berikut: Tabel 4.3 Distribusi Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) _Skor _Item _1 _2 _3 _4 _5 _ _f % _f % _f % _f % _f % _
 _Bapak/Ibu mampu menerapkan PP 71/2010 sesuai dengan ketentuan yang berlaku _- _- _- _7 _58 _4 _34 _1 _8 _Bapak/Ibu memiliki motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam menerapkan PP 71/2010 sesuai target yang telah ditentukan _- _- _- _3 _25 _4 _33 _5 _42 _Bapak/Ibu sungguh-sungguh dalam persiapan penerapan Lampiran II PP 71/2010 _- _- _- _4 _33 _6 _50 _2 _17 _Pengalaman penerapan metode cash toward accrual dapat membantu Bapak/Ibu dalam menerapkan metode accrual basic _- _- _4 _33 _6 _50 _2 _17 _- _- _Bapak/Ibu merasa bahwa dalam satu organisasi dapat bersama-sama mencapai keberhasilan penerapan PP 71/2010 _- _- _- _3 _25 _6 _50 _3 _25 _
 Sumber : Data jawaban responden yang diolah. (Juli, 2012) Dari data tabel 4.3

tersebut dapat disimpulkan bahwa frekuensi jawaban responden adalah sebagai berikut: Jawaban tentang karyawan mampu menerapkan PP 71/2010 sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 1 responden (8%) menjawab sangat setuju, 4 responden (34%) menjawab setuju dan 7 responden (58%) menjawab cukup setuju. Artinya karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi cukup mampu menerapkan PP 71/2010 sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jawaban tentang karyawan memiliki motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam menerapkan PP 71/2010 sesuai target yang telah ditentukan, 5 responden (42%) menjawab sangat setuju, 4 responden (33%) menjawab setuju, dan 3 responden (25%) menjawab cukup setuju. Artinya karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi memiliki motivasi yang baik untuk mencapai keberhasilan dalam menerapkan PP 71/2010 sesuai target yang telah ditentukan.

Jawaban tentang karyawan sungguh-sungguh dalam persiapan penerapan Lampiran II PP 71/2010, 2 responden (17%) menjawab sangat setuju, 6 responden (50%) menjawab setuju, dan 4 responden (33%) menjawab cukup setuju. Artinya karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi sungguh-sungguh dalam persiapan penerapan Lampiran II PP 71/2010.

Jawaban tentang pengalaman penerapan metode cash toward accrual dapat membantu karyawan dalam menerapkan metode accrual basic, 2 responden (17%) menjawab setuju, 6 responden (50%) menjawab cukup setuju dan 4 responden (33%) tidak setuju. Artinya pengalaman penerapan metode cash toward accrual cukup membantu karyawan dalam menerapkan metode accrual basic.

Jawaban tentang karyawan merasa bahwa dalam satu organisasi dapat bersama-sama mencapai keberhasilan penerapan PP 71/2010, 3 responden (25%) menjawab sangat setuju, 6 responden (50%) menjawab setuju dan 3 responden (25%) menjawab cukup setuju. Artinya karyawan DPPKAD Kabupaten Jombang bagian akuntansi merasa bahwa dalam satu organisasi dapat bersama-sama mencapai keberhasilan penerapan PP 71/2010.

Validitas dan Reliabilitas Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai pearson correlation dan Sig. (2-tailed). Jika Nilai pearson correlation > nilai pembanding berupa (r-kritis 0,3) maka item tersebut valid. Atau jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 berarti item tersebut valid. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Pada penelitian ini digunakan uji reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach.

Kriteria reliabel dapat ditentukan dengan jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (nilai standart reliabilitas), maka item tersebut reliabel. Secara keseluruhan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel nampak seperti tabel berikut ini : Tabel 4.4 Validitas Dan Reliabilitas Item-Item Variabel Individual Capability (X1) Item _Person Correlation _Probabilitas (p) _Keputusan _X1.1 _0,582 _0,047 _valid _X1.2

_0,700 _0,011 _valid _X1.3 _0,900 _0,000 _valid _X1.4 _0,873 _0,000 _valid _X1.5 _0,849 _0,002 _valid _Sumber : Data primer yang diolah. (Juli, 2012) Tabel 4.5 Reliability Statistics _Cronbach's Alpha _N of Items _0,820 _5 _Sumber : Data hasil statistik. (Juli, 2012) Dari data tabel 4.4 dan 4.5

di atas dapat disimpulkan bahwa dari 5 item variabel individual capability (X1) hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai memiliki validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item memiliki nilai diatas 0,3 dan cronbach's alpha = 0,820 > 0,6 itu menandakan bahwa item soal yang diajukan sebagai bahan quisioner sudah reliabel. Tabel 4.6

Validitas Dan Reliabilitas Item-Item Variabel The Organization Climate (X2) Item _Person Correlation _Probabilitas (p) _Keputusan _X2.1 _0,866 _0,000 _valid _X2.2 _0,795 _0,002 _valid _X2.3 _0,810 _0,001 _valid _Sumber : Data primer yang diolah. (Juli, 2012) Tabel 4.7 Reliability Statistics _Cronbach's Alpha _N of Items _0,759 _3 _Sumber : Data hasil statistik. (Juli, 2012) Dari data tabel 4.6 dan 4.7

di atas dapat disimpulkan bahwa dari 3 item variabel the organization climate (X2), hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai memiliki validitas dan reliabilitas. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item memiliki nilai

diatas 0,3 dan cronbach's alpha = 0,759 > 0,6 itu menandakan bahwa item soal yang diajukan sebagai bahan quisioner sudah reliabel. Tabel 4.8

Validitas Dan Reliabilitas Item-Item Variabel Kinerja (Y) Item _Person Correlation
_Probabilitas (p) _Keputusan _Y1 0,692 0,013 _valid _Y2 0,659 0,020 _valid _Y3
0,683 0,014 _valid _Y4 0,783 0,003 _valid _Y5 0,631 0,028 _valid _Sumber : Data
primer yang diolah. (Juli, 2012) Tabel 4.9 Reliability Statistics _Cronbach's Alpha _N of
Items _0,719 _5 _Sumber : Data hasil statistik. (Juli, 2012) Dari data tabel 4.8 dan 4.9

di atas dapat disimpulkan bahwa dari 5 item variabel kinerja (Y), hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai memiliki validitas dan reliabilitas. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item memiliki nilai diatas 0,3 dan cronbach's alpha = 0,719 > 0,6 itu menandakan bahwa item soal yang diajukan sebagai bahan quisioner sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari grafik normal probability plot. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan di sepanjang garis 45 (Ghozali, 2002:76). Gambar 4.2 Sumber : Data hasil statistik.

(Juli, 2012) Berdasarkan grafik normal probability plot di atas dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, karena titik-titik mendekati atau sekitar garis lurus. Uji Multikolinieritas Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) yaitu (Ghozali, 2001:56); Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas Variabel _Tolerance _VIF _Individual Capability (X1)
_0,940 _1,064 _The Organizational Climate (X2) _0,940 _1,064 _Sumber : Data primer
yang diolah. (Juli, 2012) Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa tidak ada
tolerance yang kurang dari 0,10 dan tidak ada VIF yang lebih dari 10, maka dapat
disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas Salah satu cara untuk mendiagnosa adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Adapun dasar analisis dengan melihat Grafik Plot adalah jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2001:71). Gambar 4.3 Sumber : Data hasil statistik. (Juli, 2012) Berdasarkan gambar 4.3

di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Otokorelasi Cara pengujiannya dengan melihat tabel Durbin Watson yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan yang diperoleh. Tabel 4.11 Uji Otokorelasi Model _R _R Square _Adjusted R Square _Std.

Error of the Estimate _Durbin-Watson _1 _0,823a _0,677 _0,605 _1,592 _1,854 _
_Sumber : Data primer yang diolah. (Juli, 2012) Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan program computer SPSS 17.0 for Windows dihasilkan nilai Uji Durbin-Watson dengan nilai 1,854. Dan jika dilihat dari dalam Tabel 3.1 nilai uji Durbin-Watson 1,854 terletak di daerah 1,66 sampai dengan 2,34 yang artinya tidak ada otokorelasi.

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi tersebut tidak ada otokorelasi. Regresi Linier Berganda Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang telah dilakukan evaluasi ekonometrika atau uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model regresi yang dihasilkan. Berdasarkan perhitungan komputer dengan menggunakan program statistik SPSS 17.0

for Windows diperoleh hasil analisis seperti nampak dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Model Regresi antara Individual Capability dan The Organizational Climate terhadap Kinerja. Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	B	Std.
1	(Constant)		-1,046	,5423		-0,193	,0851
	X1	0,899	0,207	0,849	4,343	0,002	0,794
	X2	0,315	0,278	0,222	1,134	0,286	0,013

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data primer yang diolah. (Juli, 2012) Hasil analisis model persamaan regresi adalah sebagai berikut : $Y = -1,228 + 0,776 X1 + 0,470 X2 + e$ Keterangan : Koefisien konstanta sebesar -1,046 (a = -1,046).

Artinya apabila semua variabel bebas (individual capability and the organizational climate) dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja akan bernilai -1,046 atau mengalami penurunan sebesar 1,046. Koefisien regresi tingkat individual capability sebesar 0,899 (b1 = 0,899). Artinya apabila individual capability mengalami kenaikan sebesar satu kali sedangkan variabel lain (the organizational climate) dianggap konstan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,899 kali. Koefisien regresi tingkat the organizational climate sebesar 0,315 (b2 = 0,315).

Artinya apabila the organizational climate mengalami kenaikan sebesar satu kali sedangkan variabel lain (individual capability) dianggap konstan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,315 kali. Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial) Untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial terhadap Variabel (Y). $df = 12 - 2 - 1 = 9$ dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka $t_{tabel} = 2,262$ Variabel bebas X1 (individual capability) Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier berganda pada tabel 4.12 diperoleh hasil $t_{hitung} = 4,343 = t_{tabel} = 2,262$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X1 (individual capability) dan Y (kinerja). Gambar 4.4

Kurva Distribusi Penerimaan Hipotesis secara Parsial Variabel bebas X1 (individual capability)

Variabel bebas X2 (the organizational climate) Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier berganda diperoleh hasil thitung = 1,134 = ttabel = 2,262, maka Ha ditolak dan H0 diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X2 (the organizational climate) dan Y (kinerja). Gambar 4.5

Kurva Distribusi Penolakan Hipotesis secara Parsial Variabel bebas X2 (The Organizational Climate) Tabel 4.13 Korelasi Antara Individual Capability dan The Organizational Climate Terhadap Kinerja

	Kinerja	Individual Capability	The Organization Climate
Pearson Correlation	1,000	0,794	0,013
Individual Capability	0,794	1,000	-0,245
The Organization Climate	0,013	-0,245	1,000

Sig.

(1-tailed) Kinerja . 0,001 0,483 Individual Capability 0,001 . 0,221 The Organization Climate 0,483 0,221 . N Kinerja 12 12 12 Individual Capability 12 12 12 The Organization Climate 12 12 12 Sumber : Data hasil statistik. (Juli, 2012) Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel bebas X1 (individual capability) paling dominan berpengaruh terhadap Y (kinerja).

Hal ini ditunjukkan dengan adanya korelasi individual capability terhadap kinerja nilainya sebesar 0,794 sedangkan korelasi antara the organizational climate terhadap kinerja sebesar 0,013. Berdasarkan hasil wawancara hal ini terjadi karena budaya organisasi belum benar-benar mengutamakan kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas belum menyeluruh dan penghargaan terhadap individu akan prestasi yang dicapai dalam bekerja masih sebatas tingkat disiplin, prestasi lain seperti keberhasilan bagian akuntansi mencapai opini WTP belum ada penghargaan. Uji F (Uji Simultan) Berdasarkan perhitungan komputer dengan menggunakan program statistik SPSS 17.0

for Windows diperoleh hasil analisis seperti nampak dalam tabel sebagai berikut: Tabel 4.14 Model Regresi antara Individual Capability dan The Organizational Climate terhadap Kinerja secara Simultan. ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,846	2	23,923	9,435	0,006a
	Residual	22,821	9	2,536		
	Total	70,667	11			

a.

Predictors: (Constant), The Organization Climate, Individual Capability . b. Dependent Variable: Kinerja . Sumber : Data hasil statistik. (Juli, 2012) Untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap Variabel (Y). df = Regression Residual df = 2 9 maka Ftabel = 4,26 Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier berganda diperoleh hasil Fhitung = 9,435 > Ftabel = 4,26 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya secara bersama-sama Variabel bebas (X1

dan X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel terikat Y.

Gambar 4.6 Kurva Distribusi Penerimaan Hipotesis secara Simultan Individual Capability, The Organizational dan Kinerja Koefisien Determinasi Dalam uji regresi linier berganda ini dianalisis pula koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan atau simultan.

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi antara Individual Capability dan The Organizational Climate terhadap Kinerja.

Model Summary
Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate
Durbin-Watson 1 0,823a 0,677 0,605 1,592 1,854 a. Predictors: (Constant),
The Organization Climate, Individual Capability b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data primer yang diolah. (Juli, 2012) Dari tabel 4.15 di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677 dan koefisien korelasi 0,823.

Hal ini berarti bahwa persentase kontribusi rasio tingkat individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) terhadap tingkat kinerja adalah sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R^2 yang diperoleh yaitu sebesar 0,677 atau mendekati satu mengandung arti bahwa variabel-variabel bebas ((individual capability (X1) dan the organizational climate (X2)) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (kinerja (Y)).

Pembahasan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu dapat disimpulkan bahwa secara parsial individual capability mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang dan the organizational climate secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang.

Hasil pengkajian hipotesis dua menyatakan bahwa secara simultan individual capability dan the organizational climate mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang. Hasil pengkajian hipotesis tiga menyatakan bahwa individual capability lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang.

Pengaruh individual capability terhadap Kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa secara parsial individual capability berpengaruh terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Izzudin Abdussalam (2011) yang menyimpulkan individual capability secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KAP.

Dengan diberlakukannya SAP Berbasis Akrua, peraturan pelaksanaan dan sistem akuntansi sudah pasti akan berubah, demikian juga dengan kapasitas dan kemampuan SDM harus ditingkatkan, karena SAP Berbasis Akrua memang memberikan informasi keuangan yang lebih baik tetapi implementasinya lebih rumit dibandingkan SAP Berbasis Kas Menuju Akrua.

Untuk itu individual capability pada bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang dari tahun ke tahun harus terus ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan yang berorientasi pada keberhasilan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010. Pengaruh the organizational climate terhadap Kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa secara parsial the organizational climate tidak berpengaruh terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Izzudin Abdussalam (2011) yang menyimpulkan the organizational climate secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KAP. Perbedaan ini jelas bisa terjadi karena lokasi penelitian dilakukan di tempat yang berbeda. Selain itu, item yang dijadikan pernyataan dalam kuisisioner pun berbeda. Kuisisioner penelitian ini menggunakan item kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain.

Penelitian Izzudin Abdussalam (2011) dalam kuisisioner menggunakan item mutu kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu serta suasana kerja yang kondusif. Sehingga dalam the

organizational climate, bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang bukan hanya harus memperhatikan kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain.

Namun, mutu kerja yang dihasilkan oleh pegawai, ketepatan waktu serta suasana kerja yang kondusif juga harus menjadi perhatian agar dapat mendukung keberhasilan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010. Pengaruh individual capability dan the organizational climate terhadap Kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa secara simultan individual capability dan the organizational climate berpengaruh terhadap kinerja bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Izzudin Abdussalam (2011) yang menyimpulkan individual capability dan the organizational climate secara simultan berpengaruh terhadap kinerja KAP. Namun demikian, seiring dengan perkembangan zaman individual capability dan the organizational climate menduduki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual.

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, human capital merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi, termasuk pemerintah. Sehingga setiap individu harus mampu meningkatkan kemampuan dalam pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan serta mampu bekerja tim agar keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual benar-benar dapat terwujud.

Individual capability paling dominan berpengaruh terhadap kinerja bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa individual capability paling dominan berpengaruh terhadap Y (kinerja). Hal ini ditunjukkan dengan adanya korelasi individual capability terhadap kinerja nilainya sebesar 0,794 sedangkan korelasi antara the organizational climate terhadap kinerja sebesar 0,013. Hasil penelitian ini belum pernah dilakukan pengujian sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara hal ini terjadi karena budaya organisasi belum benar-benar mengutamakan kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas belum menyeluruh dan penghargaan terhadap individu akan prestasi yang dicapai dalam bekerja masih sebatas tingkat disiplin, prestasi lain seperti keberhasilan bagian akuntansi mencapai opini WTP belum ada penghargaan.

Sehingga, DPPKAD Kabupaten jombang hendaknya memberi kebebasan individu untuk berinovasi dan lebih menerapkan keterbukaan fleksibilitas, dalam memahami PP No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi pemerintah basis akrual, serta hendaknya menerapkan pemberian penghargaan terhadap karyawan pada setiap prestasi yang diraih terutama dalam prestasi opini Wajar Tanpa Pengecualian agar kerja karyawan semakin semangat dan kinerja karyawan semakin baik.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 5.1

Simpulan Dari hasil analisis data dapat kita ketahui bahwa: Dugaan ada pengaruh signifikan individual capability (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 terbukti dan dugaan ada pengaruh signifikan the organizational climate (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 tidak terbukti.

Artinya secara individual capability yaitu dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan dan kemampuan untuk mencapai hasil, bagian akuntan DPPKAD Kabupaten Jombang telah siap menerapkan PP Nomor 71 Tahun 2010. Namun secara the organizational climate yaitu dari kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain, DPPKAD Kabupaten Jombang belum siap menerapkan PP Nomor 71 Tahun 2010.

Dugaan ada pengaruh signifikan individual capability (X1) dan the organizational climate (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 terbukti. Artinya setelah dilakukan uji secara bersama-sama dari segi individual capability dan the organizational climate, bagian akuntan DPPKAD Kabupaten Jombang telah siap menerapkan PP Nomor 71 Tahun 2010.

Diduga individual capability (X1) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja (Y) bagian akuntan DPPKAD dalam persiapan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 terbukti.

Berdasarkan hasil wawancara hal ini terjadi karena budaya organisasi belum benar-benar mengutamakan kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas belum menyeluruh dan penghargaan terhadap individu akan prestasi yang dicapai dalam bekerja masih sebatas tingkat disiplin, prestasi lain seperti keberhasilan bagian akuntansi mencapai opini WTP belum ada penghargaan. 5.2

Saran Individual capability pada bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang dari tahun ke tahun harus terus ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan yang berorientasi pada keberhasilan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010. DPPKAD Kabupaten jombang hendaknya memberi kebebasan individu untuk berinovasi dan lebih menerapkan keterbukaan fleksibilitas dalam memahami PP No.

71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi pemerintah basis akrual.

DPPKAD Kabupaten Jombang hendaknya menerapkan pemberian penghargaan terhadap karyawan pada setiap prestasi yang diraih terutama dalam prestasi opini Wajar Tanpa Pengecualian agar kerja karyawan semakin semangat dan kinerja karyawan semakin baik.

Dalam the organizational climate, bagian akuntansi DPPKAD Kabupaten Jombang bukan hanya harus memperhatikan kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain. Namun, mutu kerja yang dihasilkan oleh pegawai, ketepatan waktu serta suasana kerja yang kondusif juga harus menjadi perhatian agar dapat mendukung keberhasilan penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010.

Setiap individu harus mampu meningkatkan kemampuan dalam pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan serta mampu bekerja tim agar keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual benar-benar dapat terwujud. 5.3 Implikasi Secara individual capability dari hasil Uji t, DPPKAD Kabupaten Jombang siap menerapkan PP Nomor 71 Tahun 2010, namun secara the organizational climate dari hasil Uji t, DPPKAD Kabupaten Jombang belum siap menerapkan PP Nomor 71 Tahun 2010.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Izzudin Abdulalam (2011) yang meneliti tentang "Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Kantor Akuntan Publik" dengan hasil, baik secara individual capability maupun organizational climate dari hasil Uji t mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja KAP.

Menurut Steward 1997:05, Human capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun diluar perusahaan.

Robert dan John (2001:82) mengemukakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dalam penelitian ini peneliti sudah menggunakan kemampuan individu dan organisasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA Aldiani Sulani A, 2009 "Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 pada Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu". Darlisman Dalmy, 2009. "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi". Haryono Jusup, 2005. Dasar-dasar Akuntansi Jilid I. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

YKPN. Yogyakarta. <http://www.scribd.com/doc/35367025/peng.Keputakaan.org> Imam Ghozali, 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang. Izzudin Abdussalam, 2011.

"Anilisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Kantor Akuntan Publik". Jamason Sinaga, 2007. Jurnal Korolari. Kordinator Bidang Kajian Standar Ikatan Akuntan. Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003. Lexy J. Moleong, 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya. Bandung. Malayu Hasibuan, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta. Mardiasmo, 2009. Akuntansi Sektor Publik. CV. Andi Offset. Yogyakarta.

Martina Dwi Puji, Antonius Susanto dan Dyna Rachmawati, 2008. Alanisis Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Marzuki, 2005. Metodologi Riset. Ekonisia. Yogyakarta. Marzuki, 2005. Metodologi Riset. Ekonisia. Yogyakarta. Nana Syaodih Sukmadinata, 2006. Metode Penelitian Tindakan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Peraturan **Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-62/PB/2009 tentang Tata Cara Penyajian Informasi Pendapatan dan Belanja Secara Akrual pada Laporan keuangan** Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah Sekaran, 2006.

Research Methods for Business. Salemba Empat. Jakarta. Singarimbun dan Effendi, 1995. Metode Penelitian Survei. LP3ES. Jakarta. Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kombinasi. ALFABETA. Bandung Suharsimi Arikunto, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta. Sumadi Suryabrata, 2003. Metodologi Penelitian. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Sumadi Suryabrata, 2003. Metodologi penelitian. Rajawali Press. Jakarta.

Syafaruddin Alwi, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. BPF. Yogyakarta. UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan UU Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara Winarno Surakhmad, 2004. Metodologi Penelitian. Tarsito. Bandung www.ksap.org

INTERNET SOURCES:

2% - <http://independent.academia.edu/TofanPutraToTi>

<1% -

http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5047/2/T1_232007049_Full%20text.pdf

1% -

<http://keuanganism.com/ksap-soft-launching-pp-71-tahun-2010-tentang-standar-akuntansi-pemerintahan/>

<1% -

<http://aipemerintah.blogspot.com/2011/02/standar-akuntansi-pemerintahan-pp.html>

<1% -

http://www.academia.edu/28551187/Proposal_Skripsi_Akuntansi_Basis_Akrual_Draft_Proposal

<1% - <http://criskuntadi.blogspot.com/2010/>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7497/Bab%202.pdf?sequence=10>

<1% -

<http://anggie-myblog.blogspot.com/2011/04/makalah-manpower-management.html>

1% -

<https://frijuara.wordpress.com/2017/04/06/analisis-pengaruh-human-capital-terhadap-kinerja-kantor-akuntan-publik/>

1% - <https://slideplayer.info/slide/11917937/>

<1% - <http://jurnalakuntansi.petra.ac.id/index.php/aku/article/download/15698/15690>

<1% - <https://www.globalsciencejournals.com/article/10.7603/s40706-015-0007-4>

<1% - <http://fe-akuntansi.unila.ac.id/skripsi/pdf/03042012-0711031007.pdf>

<1% -

<http://proposalskripsi1.blogspot.com/2015/10/proposal-skripsi-manajemen-faktor.html>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=13>

<1% -

http://eprints.undip.ac.id/27365/1/Jurnal_Analisis_Pengaruh_Human_Capital_Terhadap_Kinerja_KAP.pdf

<1% - <http://kwurahmajuwita.blogspot.com/>

<1% -

<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/id/publikasi/artikel/167-artikel-pajak/12600-kompetensi-komitmen-organisasional-dan-motivasi-baik-secara-parsial-maupun-simultan-berpengaruh-positif-terhadap-kinerja-individu-serta-dampaknya-pada-kinerja-organisasi>

<1% - <https://www.kajianpustaka.com/2017/09/intellectual-capital.html>

<1% - <http://jurnalakuntansi.petra.ac.id/index.php/aku/article/download/16999/16978>

<1% - <https://docobook.com/human-capital-approach-to-increasing.html>

<1% -

<http://tonynurhadianto.blogspot.com/2016/12/dilematika-full-adoption-pada.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/331677840/sia-print>

<1% - <http://pendyrafadigital.blogspot.com/2016/11/makalah-sistem-akuntansi.html>
1% - <http://www.ksap.org/Riset&Artikel/Art8.pdf>
<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/28420/Chapter%20II.pdf;sequence=3>
<1% -
<https://sriwahyuniagung.files.wordpress.com/2013/04/materi-ajar-dasar-dasar-akuntansi.doc>
<1% -
<http://rumah-akuntansi.blogspot.com/2014/09/makalah-teknik-akuntansi-keuangan.html>
<1% -
<https://www.coursehero.com/file/p1d7phd/Perbedaan-ini-disebabkan-karena-pada-sektor-swasta-lebih-difokuskan-pada-usaha/>
<1% -
<http://agustin.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/11387/Jurnal+%26+Posting.doc>
<1% -
<http://bellanadhia11.blogspot.com/2016/12/siklus-akuntansi-manual-dan-siklus.html>
<1% -
http://jasaprima134.blogspot.com/2015/04/analisis-penerapan-sistem-akuntansi_30.html
<1% - <http://syariah99.blogspot.com/2013/10/proses-pencatatan.html>
<1% -
http://www.academia.edu/9110691/Penyusunan_Laporan_Keuangan_Dengan_Microsoft_Excel_for_Accounting
<1% -
<https://www.coursehero.com/file/p1c8k3t/Neraca-akan-lebih-komprehensif-karena-mempresentasikan-seluruh-sumber-daya-yang/>
<1% - http://www.academia.edu/6647925/Value_For_Money
<1% - <http://dewiasmaranii.blogspot.com/2014/12/analisis-laporan-keuangan.html>
<1% -
<http://dadan-ramdhani.blogspot.com/2012/05/laporan-keuangan-persediaan-dan-aktiva.html>
<1% -
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1599/BAB%20I%20-%20VI.pdf?sequence=1>
<1% -
http://www.academia.edu/34887465/PENGARUH_KOMUNIKASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_PEGAWAI_TERHADAP_KINERJA
<1% -

<https://psikologi2009.wordpress.com/2011/04/13/psikologi-gedung-baru-dpr-bisa-meningkatkan-kinerja-anggota-dpr/>

<1% - <http://cireks.blogspot.com/2008/06/penilaian-evaluasi-kinerja.html>

<1% -

<http://knowledge-0.blogspot.com/2013/03/pengaruh-budaya-perusahaan-terhadap.html>

<1% - http://www.academia.edu/8980201/Realigning_HR_Practices_at_Egan_s_Clothiers

<1% -

<http://adityolaksono26.blogspot.com/2015/03/pengertian-kinerja-dan-faktor-faktor.html>

<1% -

<http://catatanpamong.blogspot.com/2013/09/pengelolaan-dan-pelaporan-keuangan.html>

1% -

<https://www.scribd.com/doc/238688571/Pengaruh-Penggunaan-Standar-Akuntansi-Pemerintahan-Basis-Akrual-terhadap-Laporan-Realisasi-Anggaran-Laporan-Operasional-Neraca-Laporan-Arus-Kas-da>

<1% -

<https://bhaskoroperwiro.wordpress.com/tag/perbedaan-cash-toward-accrual-accrual-basis/>

<1% -

<http://anebang.blogspot.com/2013/11/peraturan-pemerintah-republik-indonesia.html>

<1% - <http://akuntansi-pemerintah.blogspot.com/2015/11/>

<1% -

<https://christyrenata.wordpress.com/2012/03/07/akuntansi-sektor-publik-standar-akuntansi-pemerintah/>

<1% - <http://aqd2.blogspot.com/2010/03/accrual-basis-vs-cash-basis.html>

<1% -

<http://suhaylzhafira.blogspot.com/2014/01/makalah-sap-cash-basis-dan-akrual-basis.html#!>

<1% -

<http://shintadwioktaviani.blogspot.com/2012/06/teknik-akuntansi-keuangan-sektor-publik.html>

<1% - http://www.academia.edu/6042024/Bab_1-5_update_untuk_HARD_COVER_venny

<1% -

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Ali%20Muhson,%20S.Pd.,M.Pd./Analisis%20Kuantitatif.pdf>

<1% - <http://digilib.unila.ac.id/3589/16/BAB%20III.pdf>

<1% - http://repository.upi.edu/203/6/S_PJKR_0802558_CHAPTER%203.pdf

<1% -

<http://harmajijebuleaji.blogspot.com/2014/12/populasi-sampel-dan-teknik-pengambilan.html>

<1% -

[http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf)

<1% -

http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/587/jbptunikompp-gdl-syifautruj-29328-10-unikom_s-i.pdf

1% -

http://contohaku1.blogspot.com/2014/03/skripsi-manajemen-analisis-pengaruh_567.html

<1% - <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/uji-heteroskedastisitas.html>

<1% -

<https://pt.scribd.com/doc/145470768/Analisis-Efisiensi-Modal-Kerja-Dan-Pengaruhnya>

<1% - <http://bokepbondokeplek.blogspot.com/#!>

<1% - <http://jombangkab.go.id/index.php/page/detail/tupoksi-dppkad.html>

<1% -

<http://www.julfahmisalim.com/2013/02/cara-menguji-validitas-dan-reliabilitas.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/46901182/Analisis-Sikap-Konsumen-Dalam-Keputusan-Pembelian>

<1% - <http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/1436/1/20207013.pdf>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/33337585.pdf>

<1% -

https://verabandung1.files.wordpress.com/2014/01/per-57_pb_2013-penyusunan-lapkeu.pdf

<1% -

<http://www.djpk.depkeu.go.id/attach/post-pp-no-71-tahun-2010-tentang-standar-akuntansi-pemerintahan/PP71.pdf>