

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAH**

**(Studi Empiris pada Kantor Pusat Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota
Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi)**

(Skripsi)

**Oleh
LAVIONA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAH

**(Studi Empiris pada Kantor Pusat Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota
Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi)**

Oleh:

Laviona

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi sistem akuntansi pemerintah. Faktor-faktor yang diteliti antara lain sistem pengendalian intern, sumber daya manusia, dan pelatihan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan survey yang dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan meneliti 85 responden di sektor pemerintah yang berlokasi di kota Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi. Berdasarkan hasil survey, peneliti menganalisis 67 data dari 74 data yang dikembalikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa , pertama, sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap implementasi sistem akuntansi pemerintah. Kedua, sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap implementasi sistem akuntansi pemerintah dan ketiga pelatihan berpengaruh positif terhadap implementasi sistem akuntansi pemerintah.

Kata Kunci : Sistem Akuntansi Pemerintah, Sistem Pengendalian Intern, Sumber Daya Manusia, dan Pelatihan.

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING ON IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT ACCOUNTING SYSTEM

(Empirical Study on KPPN of Bandarlampung, Metro, and Kotabumi)

By

Laviona

This study aims to determine factors influencing on implementation of government accounting system. Factors examined include internal control systems, human resources, and training.

This research is a quantitative research, the research used to examine the population or particular sample. The data collection using research instruments and quantitative data analysis / statistics with the aim to test the hypothesis that has been set. The research method conducted by using questionnaire. This research do a survey to 85 respondents in the public sector, located on the city of Bandarlampung, Metro, and Kotabumi. Based on the results of the survey, researches analysis 67 data from 74 data returned.

The results showed that, first, internal control system has positive nfluence on implementation of government accounting system. Secondly, human resources has positif influence on implementation of government accounting system and the third, training has positive influence on implementation of government accounting system.

Keywords : Government Accounting System, Internal Control System, Human Resources, and Training.

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAH**

**(studi Empiris Pada Kantor Pusat Perbendaharaan Negara (KPPN) kota
Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi)**

Oleh

Laviona

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2018

Judul Skripsi

: **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor Pusat Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Bandar Lampung, Kota Metro, dan Kota Metro)**

Nama Mahasiswa

: **Laviona**

No. Pokok Mahasiswa : 1341031027

Jurusan

: **Akuntansi3**

Fakultas

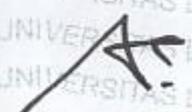
: **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

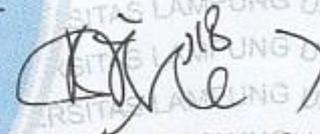
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Kiagus Andi, S.E., M.Si., CA., Akt.

NIP. 195809191995011001


Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., CA., Akt.

NIP. 198006252006042001

2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.

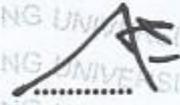
NIP. 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

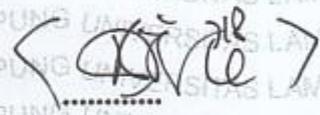
Ketua

: Kiagus Andi, S.E., M.Si., CA., Akt.



Sekretaris

: Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., CA., Akt.



Penguji Utama

: Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP. 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 Januari 2018

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Laviona

NPM : 1341031027

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem
Akuntansi Pemerintah (Studi Kasus pada Kantor Pusat
Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Bandarlampung,
Kota Metro, dan Kotabumi)

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan penjiplakan karya orang lain. Semua sumber yang digunakan dalam penulisan skripsi ini telah dicantumkan sesuai ketentuan dan pedoman karya tulis ilmiah. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 25 Januari 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Laviona

NPM. 1341031017



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Laviona dilahirkan di Natar pada tanggal 21 Juli 1995, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan Suparyono dan Sugirah.

Penulis menyelesaikan pendidikan formal Taman Kanak-kanak di TK Melati Sukma 2 pada tahun 2000. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan Pendidikan Dasar di SD Negeri 5 Merak Batin dan lulus pada tahun 2006. Selanjutnya penulis menyelesaikan Pendidikan Tingkat Mengengah Pertama di SMP Negeri 1 Natar pada tahun 2009, kemudian melanjutkan Pendidikan Tingkat Menengah Atas di SMA Negeri 1 Natar dan dinyatakan lulus pada tahun 2013. Penulis terdaftar sebagai mahasiswi jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2013 melalui jalur PARALEL. Penulis juga menjalani program pengabdian kepada masyarakat melalui Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Cakat, Kecamatan Menggala Timur, Kabupaten Tulang Bawang selama pada tahun 2016.

Kupersembahkan Karyaku ini untuk :

Kedua Orang tuaku

Suparyono dan Sugirah

Kakakku

Prayoga

Saudara Kembarku

Lauwana

Serta keluarga besarku yang telah mendukung dan menemani di setiap langkahku.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah
kesulitan ada kemudahan”

(Qs. Al Insyirah : 5-6)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad)

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamiin. Puji syukur penulis ucapkan sebagai tanda syukur kepada Allah SWT Sang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor Pusat Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi).”** Shalawat serta salam juga selalu tercurah kepada Rasulullah SAW, teladan terbaik bagi seluruh umat.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang terlibat didalamnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, SE, M.Si. Akt., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi.

4. Bapak Ki Agus Andi, S.E., M.Si., CA., Akt., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan ilmu dan arahan yang baik dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., C.A., Akt., selaku Dosen Pembimbing Pendamping serta Dosen Pembimbing Akademik atas waktu, bimbingan, saran, dan nasihat yang diberikan selama masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt., selaku Dosen Penguji Utama atas segala kritik dan masukannya dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan, serta pembelajaran selama penulis mengenyam pendidikan di Universitas Lampung.
8. Seluruh karyawan dan karyawanati Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas segala bantuannya selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Lampung.
9. Bapak dan Ibuku tercinta, Bapak Suparyono dan Ibu Sugirah yang tiada hentinya mendoakan, melimpahkan kasih sayang, memberikan pembelajaran utama akan Allah, menuturkan kalimat-kalimat penyemangat agar anaknya menjadi pribadi yang baik dimata Allah dan ciptaannya. Tiap gores senyuman dan tetes pengorbanan yang keluar akan selalu anakmu ingat dan berdoa segalanya yang terbaik untuk Bapak dan Ibu di dunia dan akhirat nanti.
10. Kakakku tersayang Prayoga dan mba putri terimakasih atas motivasi dan semangatnya.
11. Saudara kembarku Lauwana yang selalu menemani dan keceriaannya mencerahkan hari-hari saudarinya ini.

12. Sahabat paling kusayang, Ayudia Dwi Puspitasari, Dewi Kusumawati, Diena Izzaty Muslih, Galuh Orië Syamilasani, Meli Agustinasari, dan Novi Windasari. Terima kasih atas hari-hari penuh kebahagiaan dan suka cita, hiburannya dikala letih dan sedih, kalian salah satu potongan kisah terbaik yang mengisi hidup penulis. Jangan menyerah dan galau berkepanjangan menunggu seseorang itu datang, yakinlah bahwa Allah telah menyiapkan yang terbaik untuk kita. Semoga Allah melancarkan jalan menuju cita-cita kita dan persahabatan ini tak lekang oleh waktu.
13. Sahabat-sahabat perjuangan dikampus tercinta, Kinan, Syuhada, Jania, Ara, Azhar yang seringkali penulis repotkan. Terima kasih untuk semua suka, duka, motivasi, dukungan, nasihat, bantuan dan kesabaran kalian. Semoga Allah limpahkan rahmat dan kesuksesan untuk kita semua.
14. Sahabat-sahabatku yang paling seru Rara, Wiwin, Indah, dan Cici yang selalu memberikan semangat dan tawanya selama ini.
15. Teman-teman KKN, Meli, Fina, Indah, Mita, Rafdo, dan Kak Dira. Terima kasih atas suka duka kebersamaannya dalam keterbatasan selama 60 hari di Kampung Karya Jitu Mukti. Kalian luar biasa, kalian yang terbaik.
16. Kelas Akuntansi Paralel 2013 atas dukungannya. Semoga kita semua sukses.
17. Keluarga besar Komunitas @JagoAkuntansi Indonesia, terlebih khusus keluarga chapter Lampung. Terima kasih atas doa, dukungan, kebersamaan, kesabaran, pengalaman berharga, dan motivasi yang membangun penulis untuk menjadi seorang akuntan profesional.

Penulis berdoa semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan, bantuan dan doa yang telah diberikan. Semoga skripsi yang masih jauh dari kesempurnaan ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Aamiin Yaa Robbal'alamin.

Bandar Lampung, 30 Mei 2017

Penulis

Laviona

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah.....	4
1.2.1 Perumusan Masalah.....	4
1.2.2 Batasan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Teori Kepatuhan	6
2.1.2 Sistem Pengendalian Internal	6
2.1.3 Sumber Daya Manusia (SDM)	8
2.1.4 Pelatihan	9
2.1.5 Sistem Akuntansi Pemerintah	11
2.2 Penelitian Terdahulu	12
2.3 Kerangka teoritis	15
2.4 Pengembangan Hipotesis	15

2.4.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Implementasi SiAP	15
2.4.2 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah.....	16
2.4.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah	17

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel	18
3.2 Data Penelitian	18
3.2.1 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	19
3.3 Operasional Variabel Penelitian	19
3.3.1 Variabel Dependen	20
3.3.2 Variabel Independen.....	20
3.4 Metode Analisis Data	24
3.4.1 Uji Validitas	24
3.4.2 Uji Reliabilitas	25
3.5 Pengukuran Struktural Model	25
3.6 Pengujian Hipotesis.....	26
3.7 Uji Jalur	26

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Statistik Deskriptif.....	27
4.1.1 Analisis Deskriptif Data dan Responden	27
4.2 Hasil penelitian	28
4.2.1 Deskriptif Statistik Tanggapan Responden.....	28
4.2.2 Uji Outer Model	38
4.2.3 Uji Inner Model.....	48
4.2.4 Uji Hipotesis.....	50
4.3 Pembahasan	52
4.3.1 Hipotesis 1.....	52
4.3.2 Hipotesis 2	53
4.3.3 Hipotesis 3.....	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	55
5.2 Keterbatasan	56
5.3 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	12
3.1 Definisi Operasional Variabel	21
4.1 Persentase Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	27
4.2 Hasil Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Intern	29
4.3 Hasil Presentase Pilihan Responden Terhadap Sistem Pengendalian Intern.....	29
4.4 Hasil Deskriptif Variabel Sumber Daya Manusia.....	33
4.5 Hasil Presentase Pilihan Responden Terhadap Sumber Daya Manusia ..	33
4.6 Hasil Deskriptif Variabel Pelatihan	35
4.7 Hasil Presentase Pilihan Responden Terhadap Pelatihan	35
4.8 Hasil Deskriptif Variabel Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah ..	37
4.9 Hasil Presentase Pilihan Responden Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah	37
4.10 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Sistem Pengendalian Intern Sebelum Eliminasi	39
4.11 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Sumber Daya Manusia Sebelum Eliminasi	40
4.12 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Pelatihan Sebelum Eliminasi	40
4.13 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Sistem Akuntansi Pemerintah Sebelum Eliminasi	41
4.14 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Sistem Pengendalian Intern Sesudah Eliminasi	42
4.15 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Sumber Daya Manusia Sesudah Eliminasi	43
4.16 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Pelatihan Sesudah Eliminasi	43
4.17 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Sistem Akuntansi Pemerintah Sesudah Eliminasi	44
4.18 <i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	44
4.19 <i>Cross Loading</i>	45
4.20 <i>Fornell Lacker Criterium</i>	46
4.21 <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	47
4.22 Nilai <i>Coefficient of Deteminant (R²)</i>	49
4.23 <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)</i>	49
4.24 Rangkuman Hasil Hipotesis	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Teoritis	15
4.1 Faktor Loading Setelah Eliminasi	41
4.2 Output Model Struktural	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Surat Permohonan Penelitian

Lampiran 3 : Surat Ketersediaan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditengah tuntutan masyarakat Indonesia terhadap pengelolaan anggaran negara yang transparan, akuntabel, terintegrasi, dan berbasis kinerja merupakan faktor pendorong bagi pemerintah untuk melakukan reformasi dalam mengelola keuangan Negara. Tujuan penting reformasi akuntansi dan administrasi sektor publik adalah akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah pusat maupun daerah (Badjuri dan Trihapsari, 2004). Selanjutnya Badjuri dan Trihapsari (2004) mengatakan bahwa akuntabilitas dan transparansi tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan pemerintah yang dilakukan aparatur pemerintah berjalan dengan baik semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan internal pemerintah, Kementrian Keuangan melakukan perubahan mencakup aspek penataan organisasi, perbaikan proses bisnis, dan peningkatan manajemen sumberdaya manusia. Sehingga, dibutuhkan sistem untuk mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan, pertanggungjawaban, dan transaksi keuangan yang menjadi barometer dalam melihat *output* kinerja di Kementrian Keuangan.

Ulum (2004) menyatakan bahwa sektor publik dapat dipahami sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik. Standar

Akuntansi Keuangan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2009 menyatakan bahwa tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan. Huang et al. (1999) menyatakan bahwa informasi akan bermanfaat apabila informasi tersebut dapat mendukung pengambilan keputusan dan dapat dipahami oleh para pemakai. Oleh karena itu, pemerintah daerah wajib memperhatikan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan untuk keperluan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan No. 213/PMK.05/2013, Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pusat yang (SiAP) adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan, dan operasi keuangan pada Kementerian Keuangan selaku Bendahara Umum Negara (BUN). SiAP memproses transaksi keuangan yang berasal dari pengelolaan Kas Umum Negara dengan menggunakan sistem aplikasi terintegrasi, yaitu Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN). Sistem akuntansi ini dikembangkan untuk memenuhi amanat dari Undang-undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-undang No.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

Sistem Akuntansi Pemerintah (SiAP) merupakan sub sistem dari Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SAPP). Menurut Peraturan Menteri Keuangan No. 171/PMK.05/2007, Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SAPP) adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi

keuangan dan operasi keuangan Pemerintah Pusat. SAPP akan menghasilkan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP). Implementasi SiAP akan mempengaruhi LKPP, karena LKPP merupakan konsolidasian dari Laporan Keuangan Kementerian atau Lembaga. LKPP yang di audit oleh BPK-RI selama tahun 2004-2007 selalu mendapatkan opini *disclaimer*. BPK memberikan opini “tidak menyatakan pendapat” atau *disclaimer* terhadap hasil pemeriksaan LKPP Tahun 2007. Opini yang diberikan oleh BPK yaitu salah satunya karena adanya kelemahan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan negara. Salah satu penyebab terjadinya kelemahan tersebut adalah karena terbatasnya sumber daya manusia yang handal dalam administrasi keuangan Negara, mulai dari tingkat pusat hingga daerah dan kelemahan sistem pengendalian internal pemerintah yang belum mampu melakukan revidu kebenaran laporan keuangan sebelum diperiksa BPK RI.

Pada tahun 2014 dan 2015 BPK RI memberikan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Opini ini diberikan karena ketidaksesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), kelemahan Sistem Pengendalian Intern (SPI), dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keberhasilan dari implementasi sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan sistem (*hardware, software, jaringan, prosedur, tugas, dan lain-lain*). Faktor individu berhubungan dengan manusia, yaitu seberapa besar pemahaman pegawai terhadap sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Kesulitan dalam memahami sistem yang diterapkan dapat diatasi dengan adanya pendidikan dan pelatihan. Hal ini selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan

Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan.

Menurut Choe (2006), pelatihan dan pendidikan, pengembang, pengelola, dan pengguna sistem informasi akuntansi merupakan faktor penentu keberhasilan implementasi sistem informasi akuntansi di perusahaan, karena dengan kompleksnya sistem dan beragamnya transaksi keuangan yang terjadi diseluruh bagian perusahaan memerlukan pengelolaan cermat dan terus-menerus, agar dihasilkan laporan keuangan yang valid.

Dengan demikian penulis bermaksud menyusun penelitian dengan mengambil judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR PUSAT PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) KOTA BANDARLAMPUNG, KOTA METRO, DAN KOTABUMI)”.

1.2 Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi sistem akuntansi pemerintah pada Kantor Pusat Perbendaharaan dan Anggaran Negara (KPPN) Kota Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi ?

1.2.2 Batasan Masalah

Peneliti melakukan pembatasan masalah agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Ruang lingkup penelitian yang dilakukan adalah pegawai di KPPN Bandarlampung , Kota Metro, dan Kotabumi.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Sistem Akuntansi Instansi pada KPPN Kota Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi sistem akuntansi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengatasi kelemahan pelaksanaan sistem akuntansi pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*)

Salah satu faktor yang berperan dalam dalam penciptaan nilai perusahaan adalah kepatuhan (Harahap, 2011). Hal tersebut berarti setiap perusahaan harus mematuhi seluruh aturan yang berlaku seperti kode etik perusahaan, aturan pemerintah, Undang-undang, dan lain sebagainya. Teori kepatuhan akan mendorong individu untuk lebih mematuhi peraturan yang berlaku.

2.1.2 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian intern yang didefinisikan oleh COSO (*Comitte Of Sponsoring Organization*) adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan-tujuan seperti, keandalan laporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, efektivitas dan efisiensi operasi.

Komponen-komponen pengendalian internal menurut COSO antara lain:

1. *A control environment* (lingkungan pengendalian)

Merupakan tanggung jawab manajemen puncak untuk menyatakan dengan jelas nilai-nilai integritas dan kegiatan tidak etis yang tidak dapat ditoleransi.

2. *Risk assessment* (penaksiran resiko)

Perusahaan harus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menciptakan resiko bisnis dan harus menentukan bagaimana caranya mengelola resiko tersebut.

3. *Control activities* (kegiatan pengendalian)

Untuk mengurangi terjadinya kecurangan, manajemen harus merancang kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi resiko tertentu yang dihadapi perusahaan.

4. *Information and communication* (informasi dan komunikasi)

Sistem pengendalian internal harus dikomunikasikan dan diinfokan kepada seluruh karyawan perusahaan dari atas hingga bawah.

5. *Monitoring* (pemantauan)

Sistem pengendalian internal harus dipantau secara berkala. Apabila terjadi kekurangan yang signifikan, harus segera dilaporkan kepada manajemen puncak and ke dewan komisaris.

Pengendalian intern di pemerintahan disebut Sistem Pengendalian Intern

Pemerintah (SPIP). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah:

“Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

2.1.3 Sumber Daya Manusia (SDM)

Widodo (2001) menjelaskan bahwa manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. SDM yang kompeten didukung dengan pengalaman, latar belakang pendidikan akuntansi, dan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Wiley (2002) menyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik, kontribusi yang diberikan terhadap organisasi akan lebih optimal.

Kegagalan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidak sesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Warisno, 2008).

Dimensi dalam variabel Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu:

1. Pengetahuan

Menurut Blanchard & Thacker (2004), pengetahuan dikategorikan sebagai berikut: (1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*). (2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*). (3) Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*).

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kapasitas yang dibutuhkan seorang individu untuk menyelesaikan tugas dengan adanya keahlian dan penguasaan teknis sehingga dapat menunjang keterampilan yang dimiliki. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Blanchard & Thacker, 2004).

3. Kemampuan

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir dan dipelajari sehingga memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan harus diiringi koordinasi dan motivasi agar tugas yang dimiliki seseorang akan lebih terarah dan diselesaikan dengan baik.

2.1.4 Pelatihan

Montazemi (1988) menyatakan bahwa dengan penelitian dan pendidikan, pengguna bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dan kesungguhan serta keterbatasan Sistem Informasi (SI) dan

kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Dalam pelatihan yang dilakukan harus memperhatikan tentang sarana pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan. Ketepatan cara penyampaian yang digunakan dalam pelatihan yang dilakukan suatu organisasi merupakan suatu keberhasilan dalam metode pelatihan. *Training* yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan (Wagonhurst, 2002).

Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Menurut Hasibuan (2002) keefektifan pelatihan dipengaruhi beberapa faktor yaitu sarana pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode metode pelatihan, dan peserta. Dalam implementasi sistem akuntansi pemerintah ini diperlukan pelatihan agar pegawai dapat mengerti dan menggunakan dengan baik akan sistem yang digunakan di KPPN.

2.1.5 Sistem Akuntansi Pemerintah

La Midjan dan Azhar Susanto (2001) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem pengolahan data akuntansi yang merupakan koordinasi dari manusia, alat dan metode yang berinteraksi secara harmonis dalam suatu wadah organisasi yang terstruktur untuk menghasilkan informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang berstruktur pula. Alam S (2004) mendefenisikan sistem akuntansi adalah bidang akuntansi yang mengkhususkan diri dalam perencanaan dan pelaksanaan prosedur pengumpulan, serta pelaporan data keuangan. Akuntansi, dalam hal ini harus menciptakan suatu cara sedemikian rupa sehingga mempermudah pengendalian intern dan menciptakan arus laporan yang tepat untuk kepentingan manajemen.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan No. 213/PMK.05/2015, Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pusat yang selanjutnya disebut SiAP adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan, dan operasi keuangan pada Kementerian Keuangan selaku BUN. Aplikasi sistem akuntansi pemerintah yang digunakan di KPPN adalah Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN).

SPAN mengembangkan konsep database yang terintegrasi dengan otomatisasi proses bisnis untuk meminimalisir kesalahan input. SPAN menjadi komponen terbesar modernisasi pengelolaan perbendaharaan Negara dengan memfasilitasi kebutuhan proses pelayanan mulai dari sisi hulu (penganggaran) hingga hilir (penyusunan laporan pemerintah pusat).

2.2 Penelitian terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah terdapat pada table 2.1.

Penelitian terdahulu

Table 2.1

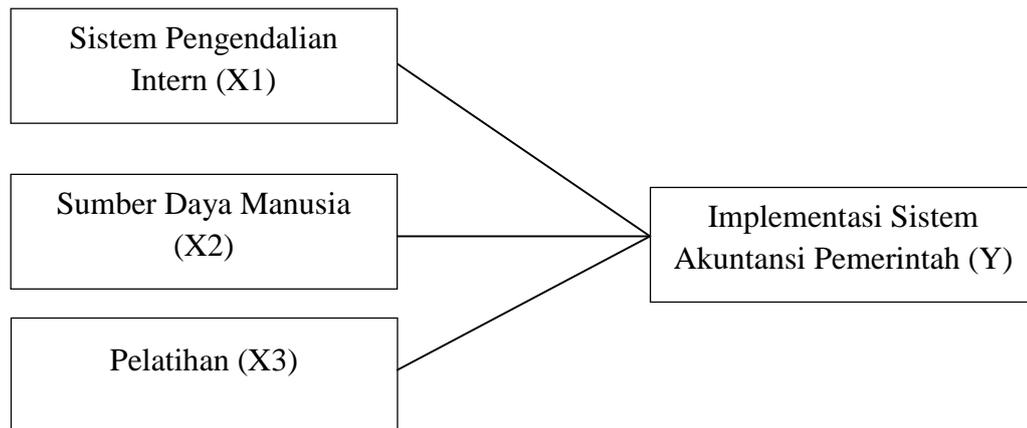
Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Hongjiang Xu, Jeretta H.N, G. Daryl Nord, Binshan Lin (2003)	Key Issues of Accounting Information Quality Management: Australian Case Study	Kualitas informasi akuntansi, sumber daya manusia, sistem organisasi, faktor eksternal	Sumber daya, sistem, organisasi, dan faktor eksternal merupakan faktor kritis yang menentukan kualitas informasi akuntansi.
Fariziah Choirunisah (2008)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan yang dihasilkan sistem akuntansi instansi	Kualitas informasi, laporan keuangan, SAI, kemampuan SDM, dukungan pimpinan dan alat, fasilitas, organisasi tim	Sumber daya manusia dan organisasi tim berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi keuangan satuan kerja.
Desi Indriasari dan Ertambang (2008)	Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian intern akuntansi terhadap nilai informasi laporan keuangan pemerintah daerah (studi pada pemerintah kota Palembang dan kabupaten ogan ilir)	Nilai informasi pelaporan keuangan pemda, sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern akuntansi	Kapasitas sumber daya manusia tidak mempengaruhi keandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah, tetapi berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu. Sedangkan pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi

			mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan.
Darya Setya Nugraha dan Apriyanti Susanti (2010)	The Influence of Internal Control System to The Reliability of Local Government Financial Statement (Case Study at Pemerintah Provinsi Jawa Barat)	Keandalan laporan keuangan dan sistem pengendalian internal	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap keandalan laporan keuangan.
Celviana Winidyaningrum dan Rahmawati (2010)	Pengaruh sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening pengendalian intern akuntansi	Keandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemda, sumberdaya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern akuntansi	Sumberdaya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah, tetapi tidak signifikan terhadap ketepatanwaktuan. Pemanfaatan TI berpengaruh positif signifikan terhadap keterandalan pelaporan dan ketepatanwaktuan.
Muh Nurkhamid (2008)	Implementasi informasi sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah	Pengembangan sistem, akuntabilitas, penggunaan informasi kerja, keterbatasan sistem informasi akuntansi, kesulitan	Sistem pengukuran kinerja terbukti dipengaruhi secara negative oleh kesulitan menentukan ukuran kinerja dan dipengaruhi positif

		menentukan ukuran kinerja, komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan, dan budaya informasi	oleh komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan serta budaya organisasi. Keterbatasan sistem informasi tidak terbukti berpengaruh terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.
Acep komara (2006)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi	Keterlibatan, kapabilitas, ukuran organisasi, dukungan top manajemen, formalisasi, kepuasan pengguna, penggunaan sistem.	Kapabilitas tidak berpengaruh secara positif terhadap kepuasan pengguna, sedangkan keterlibatan, ukuran organisasi, dukungan top manajemen, dan formalisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna dan terdapat pengaruh positif signifikan variabel keterlibatan, dan dukungan top manajemen terhadap penggunaan sistem.

2.3 Kerangka Teoritis

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, dapat digambarkan rerangka penelitian yang tersaji dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 pengaruh sistem pengendalian intern terhadap implementasi SiAP

Pengendalian intern merupakan bagian dari manajemen resiko yang harus dilaksanakan oleh setiap lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Permasalahan membuat BPK memberikan opini *disclaimer* dan wajar dengan pengecualian yaitu salah satu nya adalah permasalahan terkait dengan pengendalian intern.

SiAP di KPPN menghasilkan Laporan Arus Kas (LAK), neraca kas umum negara, dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK). Indriasari (2008) dan Widyaningrum dan Rahmawati (2010) membuktikan secara empiris bahwa pengendalian internal akuntansi pemerintah daerah berpengaruh terhadap nilai

laporan keuangan pemerintah daerah yang dinyatakan dengan ketepatanwaktuan dan keterandalan. Nugraha dan Susanti (2010) menyatakan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap keandalan laporan keuangan. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik, maka Sistem akuntansi Pemerintah (SiAP) yang digunakan untuk membuat laporan keuangan akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas penulis melakukan penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian intern terhadap implementasi SiAP.

H1 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap SiAP.

2.4.2 Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah

Ritonga (2010) dalam Halim (2012) mengatakan bahwa dibutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dalam pengelolaan keuangan. Choirunnisah (2008) menyatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh tim pelaksana Sistem Akuntansi Instansi (SAI) keuangan yang memenuhi syarat kualitatif sesuai dengan standar akuntansi pemerintah yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi laporan keuangan.

Menurut Sulistyawati (2006) SDM merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan dan efektifitas implementasi sistem akuntansi keuangan daerah di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Indriasari (2008) membuktikan bahwa

kapasitas sumberdaya berpengaruh terhadap keterpautan dan keterandalan informasi laporan keuangan pemerintah daerah di Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Hilir provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian diatas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang pengaruh sumber daya manusia terhadap implementasi SiAP.

H2 : Sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi SiAP.

2.4.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah

Tjhai Fung Fen (2002) berpendapat bahwa program pelatihan dan pendidikan akan dapat meningkatkan secara signifikan terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Shields (1995) dalam Cavalluzo dan Ittner (2003) berpendapat bahwa pelatihan dalam pembuatan, implementasi, dan penggunaan inovasi akuntansi manajemen memungkinkan organisasi memperjelas hubungan antara praktek-praktek baru dengan organisasi.

Choirunnisah (2008) berpendapat bahwa jumlah keikutsertaan tim Sistem Akuntansi Instansi (SAI) dalam pelatihan, pemahaman terhadap peraturan, dokumen sumber, jenis laporan, sanksi keterlambatan, penyampaian laporan, fungsi kerja aplikasi, dan kemampuan penanganan kesalahan dalam aplikasi sangat diperlukan.

Berdasarkan uraian diatas penulis melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap implementasi SiAP.

H3: Pelatihan berpengaruh terhadap implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Perbendaharaan dan Anggaran Negara (KPPN) Bandar Lampung, Kota Metro, Kotabumi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode *purposive sampling*. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa *purposive sampling* ialah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Hal ini dengan alasan bahwa sampel yang dapat berpartisipasi pada penelitian ini hanya dengan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam mengambil sampel yaitu pegawai KPPN yang menggunakan sistem perbendaharaan dan anggaran negara.

3.2 Data Penelitian

3.2.1 Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendatangi langsung dan membagikan kuesioner ke instansi terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan cara mendatangi langsung dan melakukan tanya jawab dengan responden yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

2. Kuesioner (pertanyaan)

Yaitu dengan cara memberikan kuesioner atau pertanyaan yang akan diisi oleh responden yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

3.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dengan cara memberikan atau menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian nilai pada masing-masing jawaban. Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini memakai skala likert 1 sampai dengan 5. Responden diminta untuk mengisi pertanyaan dalam kategori berikut ini:

1. Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
2. Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
3. Jika jawaban Netral (N), diberi skor 3
4. Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
5. Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Sistem Pengendalian Intern (X1), sumber daya manusia (X2), dan pelatihan (X3). Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini yaitu implementasi Sistem Akuntansi Instansi.

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah.

3.3.2 Variabel Independen

variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Sistem pengendalian intern ini di ukur dengan kuisisioner menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Variabel ini diukur dengan kuisisioner menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

3. Pelatihan

Pelatihan merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Pelatihan diukur dengan kuisisioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5.

Table 3.1

Definisi Operasional Variabel

no	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1.	Sistem Pengendalian Intern (X1)	Sistem pengendalian intern adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan-tujuan seperti, keandalan laporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, efektivitas dan efisiensi operasi.	1. Lingkungan pengendalian	1. Penegakan integritas dan nilai etika	1
				2. Komitmen terhadap kompetensi	2
				3. Kepemimpinan yang kondusif	3
				4. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan	4
				5. Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat	5
				6. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif	6
				7. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait	7
			2. Penilaian risiko	1. Identifikasi risiko	8
				2. Analisis risiko	9
			3. Aktivitas pengendalian	1. Review atas kinerja instansi pemerintah	10
				2. Pembinaan sumber daya manusia	11

				3. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi	12
				4. Pemisahan fungsi	
				5. Otorisasi atas transaksi	13
				6. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu	14
					15
			4. Informasi dan komunikasi	1. Penyampaian informasi kepada semua karyawan	16
			5. Pemantauan.	1. Pemantauan manajemen secara terus-menerus	
					17
2.	Sumber Daya Manusia (X2)	Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.	1. Pengetahuan	1. pendidikan	1
				2. pengalaman	2
			2. Keterampilan	1. keahlian	3
				2. penguasaan teknis	4
			3. Kemampuan	1. koordinasi	5
				2. motivasi	6
3.	Pelatihan (X3)	Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik	1. Sarana pelatihan	1. fasilitas pelatihan yang diberikan baik	1
			2. Materi pelatihan	1. materi yang diberikan lengkap dan sesuai	2
			3. Metode pelatihan	1. metode yang diberikan	3

		pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.		menarik	
4.	Implementasi Siap (Y)	Menurut Peraturan Menteri Keuangan No. 213/PMK.05/2015, Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pusat yang selanjutnya disebut SiAP adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan, dan operasi keuangan pada Kementerian Keuangan selaku BUN.	1. Sistem pelayanan 2. Kualitas sistem 3. Kualitas informasi	1. Sistem mudah digunakan untuk pelayanan 2. Sistem yang ada menghasilkan informasi 3. Sistem memeberikan informasi tepat waktu 4. Sistem dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan dan misi organisasi 5. Sistem dengan mudah menyesuaikan berbagai kondisi. 6. Sistem membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien 7. Informasi yang dihasilkan lebih baik dan efisien. 8. Informasi yang dihasilkan lengkap. 9. Informasi yang dihsilkan relevan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9

3.4 Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model *Struktural Equation Modeling* (SEM). Alasan penggunaan SEM yaitu SEM merupakan sekumpulan teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relative rumit secara simultan. Menurut Hair et al (2006), mengenai sample yang representatif dengan menggunakan teknik analisis SEM adalah 100-200 responden.

Permodelan melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional (Ferdinand, 2006). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan peneliti dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dimana PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. Peneliti memilih menggunakan PLS untuk menganalisis data dikarenakan PLS dianggap software yang sangat efektif untuk digunakan pada data yang berjumlah kurang dari 100 responden (Ghozali, 2006).

3.4.1 Uji validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menguji validitas convergent dan discriminant.

Validitas convergent dihitung dengan melihat skor Average Variance Ekstracted (AVE). Henseler et al. (2009) mengatakan bahwa nilai validitas convergent sangat baik apabila skor AVE diatas 0,5. Adapun tujuan Validitas discriminant, untuk

melihat apakah suatu item adalah unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model (Hulland, 1999).

Untuk menguji validitas discriminant dapat dilakukan dengan dua metode yaitu *Fornell-Larcker* dan *Cross-loading*. Metode *Fornell-Larcker* dilakukan dengan membandingkan square roots atas AVE dengan korelasi vertical laten, metode lainnya *Cross-loading* yang menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya (Al-Ghatani, Hubona, & Wang, 2007).

3.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *partial least square (PLS)* agar dapat menganalisis cronbach's alpha dan composive realibility. Sesuai dengan aturan yang dipakai bahwa Cronbach's alpha lebih dari 0,7 menunjukkan tingkat realibilitas yang cukup baik (Hulland, 1999).

3.5 Pengukuran Struktural Model

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, pengukuran yang digunakan oleh peneliti yaitu *Coefficient of determination (R^2)* dan *path Coefficient (β)* (Chenhall, 2004). Hal ini untuk menyakinkan bahwa hubungan antar konstruk adalah kuat. R^2 menunjukkan ukuran hubungan antara variabel laten terhadap total varians. Menurut Camison & Lopez (2010) bahwa jika nilai R^2 lebih dari 0,1 maka hubungan antara konstruk dependen dan independen dapat diterima.

Apabila nilai path coeffecients lebih dari 0,100 maka antar konstruk memiliki hubungan yang kuat (Urbach & Ahleman, 2010). Serta apabila nilai path

coefficients di atas 0,50 maka dapat dikatakan antara variabel laten memiliki hubungan yang cukup signifikan (Urbach & Ahleman, 2010).

3.6 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atas penggunaan partisipasi anggaran, pride in membership, dan kepuasan kerja dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil path coefficient dengan T tabel. Hipotesis dapat dikatakan sangat signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 1%. Hipotesis dikatakan signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 5% dan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10% maka hipotesis dikatakan lemah. Sedangkan Hipotesis dikatakan tidak signifikan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10 %.

3.7 Uji Jalur

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda atau dengan kata lain adalah analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Sistem Pengendalian Intern (SPI) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Implementasi SiAP di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang ada di Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi. Semakin baik SPI pada suatu organisasi maka akan meningkatkan tanggungjawab dan kewajiban yang harus dilakukan setiap pegawai terhadap tugas yang diemban. Semakin tingginya tanggungjawab pegawai akan membuat implementasi yang dilakukan organisasi semakin meningkat termasuk Sistem Akuntansi Pemerintahan (SiAP) pada KPPN.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Implementasi SiAP di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang ada di Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi. SDM yang baik dan kompeten akan meningkatkan Implementasi SiAP di KPPN. SDM yang baik mampu menerima informasi, mengetahui dan mengetahui peraturan-peraturan keuangan yang terkait, dan mampu mengoperasikan aplikasi keuangan dengan baik sehingga membuat Implementasi sistem berjalan dengan baik.

SDM juga harus memiliki profesionalitas dalam pekerjaannya sehingga tugas yang dikerjakan akan meningkatkan keberhasilan implementasi SiAP di KPPN.

3. Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Implementasi SiAP di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang ada di Bandarlampung, Kota Metro, dan Kotabumi. Semakin sering dilakukan penelitian maka akan membuat implementasi SiAP akan lebih baik di KPPN. Dengan diadakannya penelitian akan memperjelas hubungan antara praktek-praktek baru dengan organisasi.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Hanya terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu Sistem Pengendalian Intern (SPI), Sumber Daya Manusia (SDM), pelatihan, dan Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah (SiAP)
2. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga kota di Provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan adanya kesulitan untuk menjangkau setiap elemen sampel.
3. Penelitian ini mengambil sampel pegawai KPPN dengan jabatan Kepala Kator, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, dan Pelaksana. Dengan adanya perbedaan jabatan struktural, maka tugas dan fungsi pokok setiap pegawai pun akan berbeda. Hal ini dapat menimbulkan ketidakseragaman pendapat dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner, sehingga menyebabkan pendapat menjadi bias.

5.3 Saran

Dalam penelitian ini hanya terdapat empat variabel, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang dapat membuat penelitian selanjutnya lebih baik. Peneliti juga menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian tidak hanya pegawai di KPPN saja melainkan dapat dilakukan penelitian terhadap Satuan Kerja (SatKer) sehingga sampel yang diteliti lebih luas. Selanjutnya, penulis menyarankan kepada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia karena terdapat kelemahan dalam SDM. Pelatihan yang rutin juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Dewi, dan Yusrawati. 2015. “Pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* I Vol. 24 No. 1 juni 2015.
- Cavalluzzo, Ken S dan Ittner, Christopher D. 2004. *Implementing Performance Measurement Innovation: Evidence from government, Accounting, Organization and Society* 29.
- Choirunisah, Fariziah. 2008. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan yang Dihasilkan Sistem Akuntansi Instansi: Studi pada Satuan Kerja di Wilayah Kerja KPPN Malang”. Malang.
- Fadhilah, B. N dan Astri Fitria (2013), “pengaruh komitmen organisasi dan pengetahuan manajer terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi”. *Jurnal riset akuntansi* Vol. 2 No. 6.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 1. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halim, Abdul, dan Syam Kusufi. 2012. *Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik, dari Anggaran Hingga Laporan Keuangan dari Pemerintah Hingga Tempat Ibadah*. Salemba Empat. Jakarta.
- Havesi, G. Alan. 2005. *Standars for Internal Control in New York State Government*.
- Hongjiang Xu, Jeretta H.N., G. Daryl Nord, Binshan Lin, 2003, *Key Issues of Accounting Information Quality Management: Australian Case Studies*.

- Indriasari, Desi. 2008. *“Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Daerah”*. Pontianak : jurnal SNA.
- Jogiyanto dan Abdillah. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta.
- Jurkeiwicz, Massey, 2001, *“Motivation in Public and Private Organization: A Comparative Study”*, *Public Productivity and Management Review*, Vol. 21, No. 3, March.
- Jurnali, Teddy dan Bambang Supomo. 2002. *“Pengaruh Faktor- Faktor Kesesuaian Tugas Teknologi dan Pemanfaatan TI Terhadap Kinerja Akuntan Publik”*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 5 No.2 Hal.214.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Montazemy, A.R., 1988. *“Factors Affecting Information Satisfaction in The Context of The Small Business Environment”*. *MIS Quarterly*/June. Pp. 239-256.
- Morrison, E. W. 1994. *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of The Employee’s Perspective*. *Academy of Management Journal*, Vol. 37: 1543-1567.
- Partono. 2000. *Laporan Keuangan Pemerintah: Upaya Menuju Transparansi dan Akuntabilitas*. Media Akuntansi.
- Peraturan Menteri Keuangan No.171/PMK.05/2007 Tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- Peraturan Pemerintah, Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia, Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan tanggungjawab Keuangan Negara.

- Robbins, S.P. 1996. *“Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi”*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa oleh Hadyana Pujatmaka. Penerbit Prenhallindo Jakarta.
- Romney, Paul John, Stainbart, 2004, *Information System Account*, Prentiss Hall Salemba Empat, Jakarta.
- Roviyanti, Devi. *“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.”* Jurnal. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.
- Shields, M. D., and S. M. Young. 1989. *Behavioral Model for Implementing Cost Management System*, *Journal of Cost Management* (Winter).
- Wagonhurst, Carole, 2002, *“Developing Effective Training Programs”*, *The Journal of Research Administration*, Volume XXXIII, Number II.