

MATRA PEMBARUAN

www.matrapembaruan.com

e-ISSN: 2549-5283

p-ISSN: 2549-5151

Matra Pembaruan 1 (1) (2017): 109-119

Keywords: *Training, Mentoring, Quality of Human Resources, Organizational Commitment, Infrastructure*

Kata Kunci: Pelatihan, mentoring, kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, infrastruktur

*Korespondensi

Phone :

Email : jantong.74@gmail.com



**BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN (BPP)
KEMENTERIAN DALAM
NEGERI**

Jl. Kramat Raya No 132, Jakarta Pusat,
10450

FAKTOR DETERMINAN KESIAPAN PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN BERBASIS AKRUAL DI MANGGARAI, NUSA TENGGARA TIMUR

Alfonsus Jantong*

Pascasarjana Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Brawijaya Malang

Dikirim: 17 Mei 2017; Direvisi: 21 Juni 2017; Disetujui: 25 Juli
2017

Abstract

This study is to analyze the readiness of local government in applying accrual-based governmental accounting standard. The effect of training, mentoring on human resource and the effect of human resource's quality, organizational commitment, and infrastructure on the readiness of the application of accrual-based governmental accounting standard are analyzed through positivist approach. The data is collected from 104 respondents through questionnaires distributed to SKPDs (local government agencies) working in accounting and to treasurers. The data is then analyzed using multiple regression method. The results show that training and mentoring positively affect the quality of human resource. The quality of human resource and infrastructure do not affect the readiness of accrual-based governmental accounting standard application. The quality of human resource, organizational commitment, and infrastructure simultaneously affect the readiness of accrual-based governmental accounting standard application. This research proves that local government of Manggarai, in terms of human resource and infrastructure, is not ready. The organizational commitment of Regency of Manggarai is ready to apply accrual-based governmental accounting standard.

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan pemerintah daerah dalam menerapkan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual. Pengaruh pelatihan, pendampingan dan pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan infrastruktur terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual dianalisis melalui pendekatan positivistik. Data dikumpulkan dari 104 responden melalui kuesioner yang disebar ke SKPD (instansi pemerintah daerah) yang bekerja di bidang akuntansi dan bendahara. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi berganda. Hasilnya menunjukkan, pelatihan dan pendampingan secara positif mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dan infrastruktur tidak mempengaruhi kesiapan aplikasi standar akuntansi berbasis akrual. Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan infrastruktur secara simultan mempengaruhi kesiapan aplikasi standar akuntansi berbasis akrual. Penelitian ini membuktikan, pemerintah daerah Manggarai, dalam hal sumber daya manusia dan infrastruktur, belum siap.

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini tentang faktor determinan kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan (SAP) berbasis akrual. Istilah standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual dalam penelitian ini sejatinya merujuk kepada istilah standar akuntansi sebagaimana termaktub dalam PP No 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

Dalam regulasi tersebut pemerintah daerah berkewajiban menerapkan standar akuntansi berbasis akrual, jika nilai Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) memperoleh WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Status WTP juga berasumsi pada kesiapan pemerintah untuk menyelenggarakan standar akuntansi berbasis akrual secara penuh dan tidak akan memiliki kendala. Kendati begitu, penelitian ini hanya berfokus kepada beberapa hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan pemerintah daerah Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menerapkan SAP berbasis akrual.

Penelitian tentang SAP berbasis akrual senyatanya sudah pernah dilakukan. Namun penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan pemerintah daerah khususnya di wilayah Kabupaten Manggarai, NTT belum pernah dilakukan. Kebanyakan penelitian yang ada hanya membahas kesiapan pemerintah dalam menerapkan SAP. Kebanyakan penelitian belum bisa menentukan faktor yang paling mendasar untuk mempersiapkan penerapan standar akuntansi berbasis akrual.

Penelitian Christensen (2002), misalnya, secara khusus membahas akuntansi akrual di sektor publik. Menurutnya terdapat beberapa hambatan dalam proses implementasi penerapan akuntansi berbasis akrual yang disimpulkan dalam hambatan eksternal maupun internal. Penelitian ini lebih diarahkan pada faktor-faktor yang menjadi dasar kesiapan pemerintah dalam menerapkan SAP berbasis akrual.

Senada dengan Christensen, Kambanei (2014), Athukorala (2003), Hepworth (2003), dan Winne (2000) juga mengungkapkan hal yang sama, yaitu faktor-faktor yang menghambat implementasi. Beberapa temuan juga menjadi pembahasan seperti sumber daya manusia, sarana prasarana, komitmen, kondisi lokal dan temuan lainnya. Penelitian ini mengarahkan pada seberapa besar kontribusi dari masing-masing faktor penghambat tersebut.

Penelitian lainnya adalah yang dilakukan oleh Ranuba, Pangemanan, dan Pinatik (2015) tentang analisis kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual PP No 71 Tahun 2010 menemukan, sumber daya manusia, sarana prasarana, sosialisasi terkait dengan biaya masih sangat minim. Temuan ini pun sejalan dengan penelitian Sampel, Kalangi, dan Runtu

(2015), Kusuma (2013), Arif (2013), Mongoloi (2013), Fadlan (2013), dan Binsar (2013). Mereka mengungkapkan beberapa kendala dan kurang siapnya pemda dalam menerapkan akuntansi akrual. Penelitian juga dititikberatkan padapersediaan yang harus dilakukan pemda dengan melihat kontribusi faktor-faktor penghambat penerapan SAP akrual.

Lain dengan Ouda (2014) yang mencoba membandingkan faktor keberhasilan penerapan akuntansi akrual antara negara maju dan negara berkembang. Ia menemukan strategi komunikasi, konsistensi anggaran dan akuntansi, kemampuan teknologi informasi, komitmen politik, dan koordinasi dan konsultasi menjadi faktor yang paling berpengaruh di negara maju. Dan faktor yang paling signifikan adalah strategi komunikasi dan kemauan untuk berubah. Sementara ketentuan hukum, komitmen politik, dan perubahan manajemen (NPM-baru) menjadi faktor yang paling berpengaruh di negara berkembang.

Penelitian terdahulu juga mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan SAP berbasis akrual lainnya seperti penelitian Hariyani (2016), Damanik (2011), Ardiansyah (2013), Adventana dan Kurniawan (2014), Kusuma (2013), Arif (2013), dan Dora (2014) membuktikan, sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap penerapan SAP akrual. Penelitian Sukardana dan Mimba (2015) juga membuktikan, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kesiapan penerapan SAP akrual. Penelitian Pramadani dan Fajrianti (2012) juga membuktikan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Sementara Ardiansyah (2013) menemukan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan SAP akrual. Halen dkk (2013), dan Kusuma (2013) memberikan bukti, pelatihan dan pendampingan berpengaruh positif terhadap penerapan SAP akrual. Herlina (2013) juga melakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kesiapan penerapan SAP akrual. Herlina mengungkapkan, informasi, perilaku, dan keterampilan berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual.

Temuan penelitian terdahulu mengungkapkan beberapa faktor yang menghambat dan membuktikan faktor-faktor keberhasilan penerapan akuntansi akrual pada sektor publik. Namun, belum dapat mengklasifikasikan faktor-faktor yang merupakan kebutuhan dasar dalam mengimplementasikan akuntansi berbasis akrual. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha menekankan pada faktor kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sarana prasarana yang merupakan syarat yang paling mendasar untuk mempersiapkan penerapan SAP akrual.

Meski beberapa penelitian terkait SAP akrual pernah dilakukan, namun belum mampu menjawab tuntutan akuntabilitas publik di pusat maupun di daerah. Akuntansi sektor publik memiliki peran yang sangat vital dalam memberikan informasi dan *disclosure* atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah daerah untuk memfasilitasi terciptanya transparansi dan akuntabilitas publik. Tuntutan dilaksanakannya akuntabilitas publik mengharuskan pemerintah daerah untuk memperbaiki sistem pencatatan dan pelaporan, dari *single entry* menjadi *double entry*, dan perubahan dari sistem akuntansi berbasis kas menjadi akuntansi berbasis akrual. Perubahan tersebut merupakan bagian penting dari proses reformasi akuntansi sektor publik (Mardiasmo, 2002).

Sementara itu, terkait beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kesiapan penerapan SAP berbasis SAP, informasi awal penelitian ini menunjukkan keprihatinan. Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas LKPD TA 2015 pada 8 Kabupaten, Berdasarkan hasil pemeriksaan BPK atas delapan LKPD tersebut, enam LKPD memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dan dua LKPD memperoleh opini Tidak Memberikan Pendapat (TMP). Kedua Pemerintah Daerah yang memperoleh opini TMP atau Disclaimer atas LKPDnya adalah Kabupaten Kupang dan Kabupaten Manggarai.

Selama lima tahun Kabupaten Manggarai selalu memperoleh opini TMP Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual yang secara simultan harus dilaksanakan pada tahun anggaran 2015 patut diperhatikan. Holt, dkk (2007) menjelaskan kesiapan merupakan sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks, dan individu yang terlibat dalam suatu perubahan, merefleksikan sejauh mana kecenderungan individu untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini.

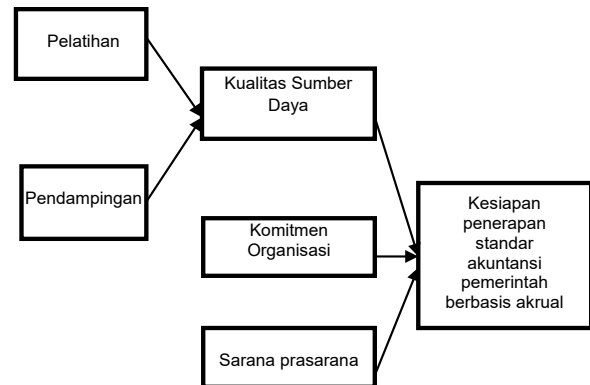
A. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teori serta penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan penerapan SAP berbasis akrual. Adapun faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual adalah kualitas sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh pelatihan dan pendampingan, komitmen organisasi, serta sarana prasarana.

Pelatihan dan pendampingan merupakan variabel independen terhadap variabel kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sarana prasarana merupakan variabel independen yang

berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual yang merupakan variabel dependen. Berdasarkan latar belakang serta penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitiannya digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual



B. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teori serta penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1a: Pelatihan standar akuntansi berbasis akrual berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia
- H1b: Pendampingan berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia
- H2: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual
- H4: Sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual

II. METODE

Berdasarkan data yang digunakan, penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sementara analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2001). Sementara itu penelitian menggunakan pendekatan eksplanasi, menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini juga termasuk penelitian asosiatif atau hubungan dengan metode survei menggunakan instrumen daftar pertanyaan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Manggarai, NTT. Lokasi tersebut dipilih karena Manggarai merupakan daerah pemekaran dari Kabupaten Manggarai Timur, Kabupaten Manggarai Tengah, dan Kabupaten Manggarai Barat. Jumlah SKPD yang menjadi lokasi penelitian sebanyak 111 yang tersebar di tiga kabupaten. Manggarai Timur sebanyak 38 SKPD, Manggarai Tengah sebanyak 38 SKPD, dan Manggarai Barat sebanyak 35 SKPD.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di SKPD yang menjadi objek penelitian yang bertugas dibagian akuntansi dan bendahara. Ukuran populasi dalam penelitian ini sebanyak 222 orang yang tersebar di tiga kabupaten.

Metode Solvin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal yang harus diambil. (Suliyanto, 2006). Berdasarkan hasil perhitungan formulasi Slovin, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 142 responden dari 111 SKPD. Pemilihan sampel menggunakan pendekatan random sampling. Random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel (Siregar, 2014).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data yang diperlukan adalah mengenai pemahaman dan pengalaman dalam penyusunan laporan keuangan yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diajukan peneliti. Data diperoleh dengan metode survey yang dilakukan terhadap SKPD Pemerintah Manggarai yang menjadi objek penelitian.

A. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini telah digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu Aldiani (2010), Ardiansyah (2012), Adventana dan Kurniawan (2013), Halen, dkk (2013), dan Kusuma (2013). Karena lokasi penelitiannya berbeda maka peneliti perlu melakukan penyesuaian atas kuesioner tersebut. Sebelumnya kuesioner ini digunakan peneliti melakukan *pretest* yang dilakukan di satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Manggarai Timur sebanyak 31 responden (Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi). Dua konsep yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian yaitu reliabilitas dan validitas.

Validitas atau keabsahan menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara konsep dengan kenyataan empiris. Menurut Sugiyono (2014) suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang

seharusnya diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis (CFA)*. Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk mengukur indikator-indikator yang mengukur konstruk yang akan diukur. Skala ukur dinyatakan reliabel jika selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Untuk mengujinya digunakan Cronbach Alpha dengan rumus:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Di mana:

- r_i = reliabilitas instrumen
- k = mean kuadrat antara subyek atau banyaknya butir pertanyaan/ banyaknya soal
- s_i = mean kuadrat kesalahan
- s_t = varian total

B. Skala dan Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval yang diukur berdasarkan teknik skala likert. Skala interval merupakan data yang memiliki perbedaan, urutan, dan jarak perbedaan yang sama diantara rangkaian urutan tersebut, tetapi tidak memiliki titik nol absolute atau mutlak. Metode skala likert dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden dengan cara memberikan nilai skor pada setiap item jawaban. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor antara 1-6. Dengan ketentuan sebagai berikut: skor 6 (SS=Sangat Setuju), skor 5 (S=Setuju), skor 4 (AS=Agak Setuju), skor 3 (ATS=Agak Tidak Setuju), skor 2 (TS=Tidak Setuju), skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju)

C. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode statistik inferensial. Sugiyono (2014) mendefinisikan statistik inferensial sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan perhitungan melalui program SPSS.

Rumus yang digunakan dalam analisis ini:

1. Persamaan Regresi: $\hat{Y} = a + bX$

Di mana:

- \hat{Y} = subjek variabel terikat yang diproyeksikan
- X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan
- a = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$
- b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

2. Persamaan regresi ganda : $\hat{Y} = a + b_1X_{1a} + b_2X_{2b} + e$ Model 1

Persamaan regresi ganda : $\hat{Y} = a + b_1X_{1a} + b_2X_{2b} + b_3X_{3c} + e$ Model 2

Persamaan yang baik adalah persamaan yang memenuhi kaidah *Best Linear Unbias Estimator* (BLUE) agar data tidak bias. Untuk memenuhi kaidah tersebut, maka data yang digunakan diuji asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas (Ghozali, 2011).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah kepala bidang akuntansi, bendahara, sekretaris, dan staf yang telah mengikuti pelatihan dan pendampingan di setiap SKPD. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung maupun melalui perantara, sekira tiga minggu terhitung dimulai dari 6-26 November 2015. Tingkat pengembalian kuesioner disajikan dalam table 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarkan	150	100
Kuesioner yang tidak dikembalikan	20	13,33
Kuesioner yang dikembalikan	130	86,67
Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	16	10,67
Kuesioner yang tidak dapat diolah	10	6,67
Kuesioner yang dapat diolah	104	69,33

Sumber: Lampiran 2

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian ini bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	Nilai Sig.	Ket
X1a Pelatihan	PL1	0,697	0,000	Valid
	PL2	0,679	0,000	Valid
	PL3	0,609	0,000	Valid
	PL4	0,766	0,000	Valid
	PL5	0,527	0,002	Valid
X1b Pendampingan	PD1	0,455	0,010	Valid
	PD2	0,671	0,000	Valid
	PD3	0,673	0,000	Valid
	PD4	0,680	0,000	Valid
	PD5	0,602	0,000	Valid
	PD6	0,636	0,000	Valid

Variabel	No. Item	r hitung	Nilai Sig.	Ket
X1 Sumber Daya Manusia	SDM1	0,708	0,000	Valid
	SDM2	0,900	0,000	Valid
	SDM3	0,671	0,000	Valid
	SDM4	0,581	0,002	Valid
X2 Komitmen Organisasi	KO1	0,763	0,000	Valid
	KO2	0,710	0,000	Valid
	KO3	0,636	0,000	Valid
	KO4	0,704	0,000	Valid
	KO5	0,818	0,000	Valid
X3 Sarana Prasarana	SP1	0,758	0,000	Valid
	SP2	0,730	0,000	Valid
	SP3	0,816	0,000	Valid
	SP4	0,875	0,000	Valid
Y KPPA	KPPA1	0,648	0,000	Valid
	KPPA2	0,631	0,000	Valid
	KPPA3	0,792	0,000	Valid
	KPPA4	0,525	0,002	Valid
	KPPA5	0,454	0,010	Valid
	KPPA6	0,456	0,010	Valid
	KPPA7	0,406	0,023	Valid
	KPPA8	0,672	0,000	Valid

Berdasarkan table tersebut, semua item penelitian baik pada variabel dependen maupun variabel independen memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,355) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan, semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1a (Pelatihan)	0,649	Reliabel
X1b (Pendampingan)	0,624	Reliabel
X1 (Sumber Daya Manusia)	0,615	Reliabel
X2 (Komitmen Organisasi)	0,737	Reliabel
X3 (Sarana Prasarana)	0,788	Reliabel
Y (KPPA)*	0,726	Reliabel

Sumber: Data yang diolah.

*KPPA= Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrua

Instrumen dikatakan reliabel, jika nilai *alpha cronbach* sama atau lebih dari 0,6. Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui, nilai *alpha cronbach* pada variabel dependen dan independen berada di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk meyakinkan, persamaan regresi yang dihasilkan tidak terjadi bias. Hasil analisis asumsi klasik dapat dirangkum dalam tabel 3.4.

Tabel.3.4 Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Model I $YI=X1a+X1b$		Ket.	Model dua $Y=X1+X2+X3$			Ket.
	X1a Pelatihan	X1b Pendampingan		X1 Kualitassumber daya manusia	X2 Komitmen organisasi	X3 Sarana prasarana	
Normalitas							
Nilai Sig.	0,885		Menyebar Normal	0,970			Menyebar Normal
Multikolinearitas							
Nilai tolerance	0,356	0,356	Tidak ada masalah multikolinieritas (Asumsi diterima)	0,356	0,339	0,740	Tidak ada masalah multikolinieritas (Asumsi diterima)
VIF	2,809	2,809	Tidak ada masalah multikolinieritas (Asumsi diterima)	2,809	2,946	1,351	Tidak ada masalah multikolinieritas (Asumsi diterima)
Linearitas							
Variabel terikat	Kualitas Sumber Daya Manusia		Berhubung linier	KPPA			Berhubung linier
Sig	0,000	0,000	Berhubung linier	0,024	0,001	0,012	Berhubung linier

Sumber: Lampiran 4

*KPPA = Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akruwal

Tabel 3.5 Ringkasan Hasil Uji Regresi

Variabel	Model I $KSDM (X1) = PL (X1a) + PD (X1b)$		Variabel	Model II $KPPA (Y) = KSDM (X1)+KO(X2)+ SP(X3)$	
	Koefisien	Ket.		Koefisien	Ket.
Konstanta	0,000		Konstanta	0,000	
Pelatihan	0,318**	Ada pe- ngaruh	Kualitas sumber daya manusia	-0,211	Tidak ada pengaruh
Nilai t	2,443		Nilai t	-0,795	
Pendam- pingan	0,339**	Ada pengaruh	Komitmen organisasi	0,649	Ada pen- garuh
Nilai t	2,598		Nilai t	2,334	
F	32,160		Sarana prasa- rana	0,187	Tidak ada pengaruh
R ²	0,389		Nilai t	0,992	
Adjuste R ²	0,377		F	4,734	
R	0,624		R ²	0,124	
			Adjuste R ²	0,098	
			R	0,353	

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui, pengujian asumsi klasik terpenuhi.

D. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis regresi berganda. Analisis dilakukan dalam dua tahap yaitu pelatihan (X1a) dan pendampingan (X1b) terhadap kualitas sumber daya manusia (X1) yang disebut sebagai model satu. Kualitas sumber daya manusia (X1), komitmen organisasi (X2), dan sarana prasarana (X3) terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual (Y) sebagai model kedua. Secara ringkas hasil analisis regresi berganda terdapat dalam tabel berikut ini:

E. Pengaruh Pelatihan dan Pendampingan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{X}_1 = 0,000 + 0,318X_{1a} + 0,339X_{1b}$$

Kualitas sumber daya manusia = 0,000 + 0,318 pelatihan + 0,339 pendampingan

Nilai konstanta diperoleh sebesar 0.000 artinya jika pelatihan dan pendampingan bernilai nol, maka kualitas sumber daya manusia akan bernilai sebesar 0,000. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,318, artinya setiap kenaikan satu satuan pelatihan, akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,318. Nilai koefisien regresi pendampingan sebesar 0,339, artinya setiap kenaikan satu satuan pendampingan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,339.

Pada tabel 3.5 dibagian uji F diperoleh nilai F 32,160 dengan signifikan 0,000 dan koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,624 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan (X1a) dan pendampingan (X1b) terhadap kualitas sumber daya manusia. Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,377 yang berarti, kualitas sumber daya manusia (X1) dipengaruhi oleh pelatihan (X1a) dan pendampingan (X1b) sebesar 37,7 persen, sedangkan sisanya yaitu 62,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain selain pelatihan dan pendampingan.

F. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Sarana prasarana terhadap Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui, persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,000 - 0,0211X_1 + 0,649X_2 + 0,187X_3$$

Kesiapan penerapan standar akuntansi

pemerintahan berbasis akrual = 0,000 - 0,211 kualitas sumber daya manusia + 0,649 komitmen organisasi + 0,187 sarana prasarana.

Nilai konstanta diperoleh sebesar 0,000 artinya jika kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sarana prasarana bernilai nol, maka kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual akan bernilai sebesar 0,000. Nilai koefisien regresi kualitas sumber daya manusia sebesar -0,211 artinya setiap kenaikan satu satuan kualitas sumber daya manusia, akan menurunkan kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual sebesar -0,211. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,649, artinya setiap kenaikan satu satuan komitmen organisasi, akan meningkatkan kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual sebesar 0,649. Nilai koefisien regresi sarana prasarana sebesar 0,187 artinya setiap kenaikan satu satuan sarana prasarana, akan meningkatkan kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual sebesar 0,187.

Pada tabel 3.5 dibagian uji F diperoleh nilai F 4,734 dengan signifikan 0,004 dan koefisien korelasi yang dihasilkan 0,353, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kualitas sumber daya manusia (X1), komitmen organisasi (X2), dan sarana prasarana (X3) terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,098 yang berarti bahwa kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual (Y) dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (X1), komitmen organisasi (X2), dan sarana prasarana (X3) sebesar 9,8 persen, sedangkan sisanya yaitu 90,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain selain kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sarana prasarana.

G. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan sebanyak lima hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga hipotesis diterima dan dua hipotesis ditolak. Hasil hipotesis tersebut dapat diuraikan pada bahasan berikut

H1a: Pelatihan standar akuntansi berbasis akrual berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis, dengan menggunakan uji t pelatihan (X1a) terhadap kualitas sumber daya manusia (X1) menunjukkan hasil sebesar 0,016 dan signifikan pada 0,05. Hal ini mengindikasikan, pengaruh pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia signifikan, artinya pelatihan standar akuntansi berbasis akrual mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

H1b :Pendampingan berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia

Berdasarkan hasil analisis, dengan menggunakan uji t pendampingan (X1b) terhadap kualitas sumber daya manusia (X1), menunjukkan hasil sebesar 0,011 dan signifikan pada 0,05. Hasil ini mengindikasikan, pengaruh pendampingan terhadap kualitas sumber daya manusia signifikan, artinya pendampingan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif terhadap Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua

Berdasarkan hasil analisis, dengan menggunakan uji t kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua (Y), adalah sebesar 0,429 dan tidak signifikan pada 0,05. Hasil ini mengindikasikan, pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan tidak signifikan, artinya kesiapan pemerintah daerah dalam hal kualitas sumber daya manusia belum siap.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua

Berdasarkan hasil analisis, dengan menggunakan uji t komitmen organisasi (X2) terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua (Y) adalah sebesar 0,022 dan signifikan pada 0,05 mengindikasikan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua signifikan, artinya komitmen organisasi mampu meningkatkan kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua.

H3 : Sarana prasarana Berpengaruh Positif terhadap Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua

Berdasarkan hasil analisis, dengan menggunakan uji t sarana prasarana (X3) terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrua (Y), adalah sebesar 0,324 dan tidak signifikan pada 0,05. Hal itu mengindikasikan, pengaruh sarana prasarana terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua tidak signifikan, artinya kesiapan pemerintah daerah dalam hal sarana prasarana, belum siap dalam menerapkan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua.

H. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian lima hipotesis dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diterima (H1a, H1b, dan H2) dan dua hipotesis

yang ditolak (H1) dan (H3). Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa pelatihan dan pendampingan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia, selain itu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrua. Sebaliknya kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrua. Sub pokok bahasan berikut ini akan dibahas setiap hipotesis penelitian.

I. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan terhadap karyawan atau staf akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Kusuma (2013), Halen,dkk (2013) dan Nugrani (2008) yang menyatakan bahwa pelatihan staf keuangan sangat berpengaruh langsung terhadap keberhasilan penerapan standar akuntansi berbasis akrua. Hasil tersebut juga dapat mendukung teori yang dikembangkan oleh Notoatmodjo (2009) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Temuan ini juga mendukung teori yang diungkapkan oleh Wibowo (2014) yang mengungkapkan pelatihan sebagai investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan atau staf mengikuti pelatihan akan semakin meningkat keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

J. Pengaruh Pendampingan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Pendampingan sebagai suatu strategi yang umum digunakan oleh pemerintah dan lembaga non profit dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia, sehingga mampu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari permasalahan yang dialami dan berupaya untuk mencari alternatif pemecahan masalah yang dihadapi. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan, pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Semakin sering dilakukan pendampingan terhadap pegawai atau karyawan akan semakin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan serta semakin mudah

untuk menyelesaikan permasalahannya. Temuan ini sejalan dengan konsep yang diungkapkan oleh Suharto (2005) dalam Lobo (2008) yang mengatakan, pendampingan aparatur akan melahirkan proses kreatif. Temuan ini mendukung penelitian Halen, dkk (2013) yang menghubungkan pengaruh langsung pendampingan terhadap keberhasilan penerapan akuntansi berbasis akrual yang menemukan, pendampingan sangat berpengaruh terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual.

K. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrual

Implementasi kebijakan publik dalam praktik, memerlukan kapasitas sumber daya yang memadai dari segi jumlah dan keahlian. Sumber daya manusia memiliki peranan sentral dalam menentukan keberhasilan penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan, kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual. Temuan ini menunjukkan pulatingkat kualitas sumber daya manusia yang masih minimal di tataran pemerintah Kabupaten Manggarai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ranuba, Pangemanan, dan Pinantik (2014) yang menemukan sumber daya manusia masih kurang, yang mengkategorikan belum siap. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sampel, Kalangi, dan Runtu (2014), Kusuma (2013), Arif (2013), Mongoloi (2013) dan Fadlan (2013). Temuan ini sangat berbeda dengan penelitian Aldiani (2010), Ardiansyah (2013), Andventana dan Kurniawan (2013), Sukadana dan Mimba (2015) yang membuktikan, sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual.

L. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrual

Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja dengan maksimal agar organisasi tempatmerekabekerjadapatmencapaikeberhasilan. Jika pegawai yang berkeyakinan, visi misi organisasi akan tercapai dengan sumbangsih mereka, situasi kerja yang bersinergis akan tercipta dan bisa meningkatkan kesiapan terhadap perubahan. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aldiani (2010),

Damanik (2011), Pratiwi, dkk (2013), Adventana dan Kurniawan (2013), dan Dora (2014) yang menemukan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ardiansyah (2012) yang menyatakan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual.

M. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrual

Ketersediaan sarana prasarana pada dasarnya memberikan kemudahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang melaksanakan aktivitas yang menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ranuba,dkk (2013), Sampel, dkk (2014), Arif (2013), Mongoloi (2013), dan Fadlan (2013) yang mengungkapkan bahwa ketersediaan sarana prasarana masih kurang dalam menerapkan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldiani (2010), Damanik (2011), Kusuma (2013), dan Dora (2014) yang menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai dalam mengimplementasikan standar akuntansi berbasis akrual dapat dikatakan belum siap dari segi ketersediaan sarana prasarana. Ketersediaan sarana prasarana dapat menunjang kegiatan pemerintah dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

N. Pengaruh Pelatihan dan Pendampingan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan merupakan sarana untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baik secara formal maupun non formal. Pelatihan dan pendampingan merupakan bagian dari proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan

kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Pendampingan merupakan bagian dari proses perubahan yang kreatif untuk meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan yang dialami (Suharto, 2005 dalam Lobo, 2008). Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan dan pendampingan memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,624 dan secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kualitas sumber daya manusia sebesar 37,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan sangat efektif untuk meningkatkan keterampilan staf atau karyawan.

O. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan secara sistematis dan seakurat mungkin, namun masih terdapat keterbatasan. Salah satunya penelitian ini mengembangkan konstruk untuk mengukur variabel pelatihan, pendampingan, dan kualitas sumber daya manusia. Ketiga variabel tersebut telah memenuhi nilai reabilitas, namun nilainya mendekati batas minimum yang dipersyaratkan.

Selanjutnya, pelatihan dan pendampingan mampu meningkatkan efektivitas hubungan terhadap kualitas sumber daya manusia. Tetapi responden dalam penelitian ini didominasi oleh mereka yang mengikuti pelatihan dan pendampingan hanya sekali, sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi bias. Kemungkinan ada variabel lain yang sangat penting tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini berkaitan dengan kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual, seperti komitmen pimpinan.

IV. KESIMPULAN

Kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual pada pemerintah daerah sangat terkait dengan ketersediaan sumber daya manusia, komitmen organisasi, sarana prasarana, dan kondisional lainnya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dari jawaban responden terhadap kesiapan pemerintah daerah dalam menerapkan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Penelitian ini berhasil membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan pendampingan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering staf atau karyawan mengikuti pelatihan dan pendampingan akan meningkatkan keterampilan dan membantu mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi sangat

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual.

Penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual. Penelitian ini juga membuktikan, kontribusi kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual. Penelitian ini juga menunjukkan, kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana pada Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai belum siap. Komitmen organisasi memiliki kontribusi yang paling berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual. Penelitian menemukan SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Manggarai memiliki Komitmen yang kuat terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya peneliti menyarankan pemerintah daerah perlu mempersiapkan sumber daya manusia dengan meningkatkan pelatihan dan pendampingan dalam bidang akuntansi berbasis akrual, serta mempersiapkan sarana prasarana yang memadai dalam menyusun dan membuat laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual.

Penelitian yang akan datang diharapkan mampu memperbaiki konstruk yang mengukur variabel pelatihan, pendampingan, dan kualitas sumber daya manusia. Ketiga variabel tersebut telah memenuhi nilai reliabilitas, namun nilainya mendekati batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga nilai reliabilitasnya dapat ditingkatkan.

Kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual sangat ditentukan oleh komitmen pimpinan, oleh sebab itu peneliti dimasa mendatang diharapkan mengeksplorasi komitmen pimpinan dan mengetahui pengaruhnya terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi berbasis akrual.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh masyarakat, khususnya para pegawai dan di bagian akuntansi dan bendahara di 111 SKPD di Kabupaten Manggarai Timur, Kabupaten Manggarai Tengah, dan Kabupaten Manggarai Barat, yang telah membantu terselesainya penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pemerintah setempat yang telah memberikan kesempatan untuk dilakukan penelitian.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. (2013). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Penerapan PP.71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (Studi Kasus pada Satuan Kerja di Wilayah Kerja KPPN Malang)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Christensen, M. (2002). Accrual accounting in the public sector: the case of the New South Wales government. *Accounting History*, 7(2), 93–124. <https://doi.org/10.1177/103237320200700205>
- Fadlan, M. (2013). *Kesiapan Penerapan PP Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Tengah*. Universitas Gadjah Mada.
- Gabriella Ara Adventana. (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemerintah Provinsi DIY dalam Implementasi SAP Berbasis Akruwal Menurut PP No 71 Tahun 2010*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Retrieved from <http://e-journal.uajy.ac.id/5611/1/EA017859.pdf>
- Halen, & Astuti, D. D. (2013). Pengaruh tingkat pemahaman, pelatihan dan pendampingan aparatur pemerintah daerah terhadap penerapan accrual basis dalam pengelolaan keuangan daerah di kabupaten jember. *Jurnal Relasi*, 18, 98–119. Retrieved from <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/13>
- Hariyani, E., Taufik, T., & Norfaliza. (2016). Analisis Faktor Kesiapan Pemerintah dalam Menerapkan Akuntansi Pemerintah Berbasis Akruwal (Studi Kasus pada Skpd Kabupaten Rokan Hilir). *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Ekonomi*, 2(2), 14. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/34063/analisis-faktor-kesiapan-pemerintah-dalam-menerapkan-akuntansi-pemerintah-berbas>
- Hepworth, N. (2003). Preconditions for Successful Implementation of Accrual Accounting in Central Government. *Public Money and Management*, 23(1), 37–44. <https://doi.org/10.1111/1467-9302.00339>
- Holt, D. T., Achilles A. Armenakis, Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness of organizational change the systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2). Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0021886306295295>
- Ikrima Chikita Sukadana, & Ni Putu Sri Harta Mimba. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kesiapan Penerapan SAP Berbasis Akruwal Pada Satuan Kerja Di Wilaya kerja KPPN Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 12(1), 35–49. Retrieved from <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/10690/9785>.
- Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan manajemen keuangan daerah* (2008th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Muhamad Indra Yudha Kusuma, & Fuad. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerapan Akuntansi Akruwal pada Pemerintah Daerah; Studi pada satuan kerja KPPN Semarang I. *Diponegoro Jurnal of Accounting*, 2(3). Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=121346&val=4728>.
- Ouda, H. A. G. (2014). Transition requirements of accrual accounting in central government of developed and developing countries: statistical analysis - with special focus on The Netherlands and Egypt. *International Journal of Accounting and Finance*, 4(3), 261. <https://doi.org/10.1504/IJAF.2014.058145>
- Ranuba, E. D. S., Pangemanan, S., & Pinatik, S. (2015). Analisis Kesiapan Penerapan SAP Basis Akruwal PP.No 71 Tahun 2010 pada DPKPA Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7118>
- Sampel, I. F., Kalangi, L., & Runtu, T. (2015). Analisis Kesiapan Penerapan SAP Basis Akruwal PP.No.71 Tahun 2010 pada Pemerintah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7325>
- Sugiyono. (2001). *Statistika untuk penelitian dan aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows - Sugiyono - Google Buku*. Bandung: Alfabeta.