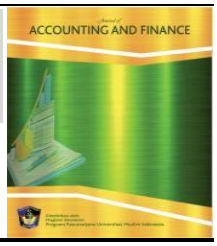
Journal of Accounting Finance (JAF)
Volume 4, Nomor 1, Januari 2023
P-ISSN: 2722-3132, E-ISSN: 2722-3124
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jaf
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual dalam Pengelolaan Barang Milik Negara Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Moch Rofik Mochaimin[1], Mursalim[2], Hajering[3]
[1]*BPPMPV KPTK, Makassar*
[2,3]***Universitas Muslim Indonesia, Makassar.***

rofik200@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual dalam pengelolaan BMN di lingkup BPPMPV KPTK serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual dalam pengelolaan BMN di lingkup BPPMPV KPTK. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, analisis kuantitatif melalui analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolineritas, uji heteroskesdastisitas, uji normalitas serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh nyata dan signifikan terhadap Penerapan Akuntasi Berbasis Akrual di BPPMPV KPTK dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Akuntasi Berbasis Akrual di BPPMPV KPTK. Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel secara stimultan berpengaruh nyata atau signifikan terhadap Penerapan Akuntasi Berbasis Akrual di BPPMPV KPTK.

Kata Kunci: *Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi, Akuntansi Berbasis Akrual*

ABSTRACT.

The purpose of this study was to identify and analyze the influence of HR competence on the application of accrual-based accounting in the management of BMN within the BPPMPV KPTK scope and to analyze the effect of organizational commitment on the application of accrual-based accounting in the management of BMN within the BPPMPV KPTK scope. To implement these objectives, data collection techniques were used through observation and distributing questionnaires. The analysis used is qualitative analysis, quantitative analysis through multiple linear regression analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, normality tests and hypothesis testing. The results showed that HR Competence had a significant and significant effect on the Application of Accrual-Based Accounting at BPPMPV KPTK and Organizational Commitment had a positive and significant effect on the Application of Accrual-Based Accounting at BPPMPV KPTK. From the results of regression testing, it is known that variables simultaneously have a significant or significant effect on the Application of Accrual-Based Accounting in BPPMPV KPTK.

Keywords: *HR Competence, Organizational Commitment, Accrual Based Accounting*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-Undang nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan atas Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara mengamanatkan pemerintah pusat maupun daerah untuk menerapkan akuntansi berbasis akrual secara penuh. Penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual membawa beberapa perubahan mendasar dalam tata kelola keuangan negara. Dalam kaitannya dengan Barang Milik Negara selanjutnya disingkat BMN, baik berupa persediaan maupun aset tetap, penerapan akuntansi berbasis akrual membawa dampak pada perlakuan, mulai dari tahapan pengakuan sampai dengan pelaporannya. Persiapan penerapan akuntansi Pemerintah berbasis akrual dilakukan pemerintah secara bertahap. Pada periode 2010–2012, Pemerintah masih menerapkan akuntansi Pemerintah berbasis kas. Dengan basis ini, nilai BMN berupa aset tetap masih disajikan sebesar nilai perolehan dan belum dilakukan penyusutan. Selanjutnya, periode 2013-2014, Pemerintah menerapkan akuntansi Pemerintah berbasis Cash Towards Accrual. Dengan basis ini, Pemerintah sudah mulai menerapkan penyusutan atas asset tetap dan menyajikannya dengan nilai buku, yaitu nilai perolehan atas aset tetap ditambah dengan kapitalisasi yang timbul atas aset tersebut dikurangi dengan penyusutan. Namun demikian, segala bentuk pengeluaran atas aset (contoh pemakaian persediaan, pemeliharaan) belum diakui sebagai beban dalam Laporan Keuangan Pemerintah Pusat. Pada periode ini, Laporan Operasional sebagai bentuk pelaporan Income Statement belum terbentuk. Penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual secara penuh dilaksanakan pada tahun 2015. Selain penyusutan dan amortisasi aset tidak berwujud telah dilakukan, segala bentuk pengeluaran atas aset telah diperhitungkan dan dicatat sebagai beban. Laporan operasional telah terbentuk, sehingga pos-pos pendapatan yang timbul atas suatu aset juga telah diakui dan disajikan secara memadai. Perkembangan nilai BMN tahun 2007 sampai 2015 menunjukkan bahwa pemerintah pusat telah menginvestasikan ribuan triliun rupiah dalam bentuk persediaan dan aset tetap.

The International Monetary Fund (IMF) melalui Transition to Accrual Accounting Khan & Mayes, (2009) mengungkapkan beberapa nilai positif penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual, di antaranya meningkatkan transparansi, mendorong perencanaan keuangan yang lebih baik untuk memastikan bahwa pemerintah mampu memenuhi kewajibannya pada saat jatuh tempo, secara sistematis mampu menentukan biaya yang timbul pada satu kegiatan pemerintah, mampu mengukur aset dan hutang yang relevan dengan kebijakan fiskal dan kesinambungan fiskal. Beberapa faktor yang dapat mendukung keberhasilan penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual adalah strategi implementasi yang direncanakan dengan baik, komitmen, tujuan yang dikomunikasikan secara jelas, sumber daya manusia yang andal, dan sistem informasi yang sesuai dengan kebutuhan Khan & Mayes, (2009). Pengelolaan BMN yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 27 Tahun 2014 tidak sekedar pengelolaan administratif semata tetapi lebih mengarah penanganan BMN. Pembenahan tata kelola BMN kearah yang tertib dan akuntabel menjadi hal yang substansial karena umumnya kondisi BMN pada kementerian/lembaga belum terinventarisasi dengan baik. Penertiban BMN melalui inventarisasi dan penilaian diarahkan pada pengelolaan BMN di setiap pengguna

barang, sehingga menjadi akuntabel dan transparan. Penanganan BMN sesuai kaidah-kaidah tata kelola yang baik diharapkan mampu menghasilkan laporan keuangan yang akuntabel. Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi selanjutnya disingkat BPPMPV KPTK merupakan salah satu unit pelaksana teknis (UPT) di bawah Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (Kemdikbudristek) menerapkan akuntansi berbasis akrual secara penuh, termasuk dalam pengelolaan BMN. Sejak berdirinya tahun 2015 dengan nama Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (LPPPTK KPTK) sampai tahun 2021 menjadi BPPMPV KPTK, pengelolaan BMN di lembaga ini masih belum optimal. Pada periode ini, beberapa kali pemeriksaan dari auditor (Badan Pemeriksa Keuangan ataupun Inspektorat Jenderal Kemdikbudristek) menunjukkan adanya temuan dalam pengelolaan dan penatausahaan BMN. Fokus temuan adalah penyusunan Daftar Barang Ruangan (DBR), Kartu Inventaris Barang (KIB), Nomor Urut Pencatatan (NUP) inventaris barang, dan pencatatan atas BMN yang belum tertib, serta perbedaan data BMN pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi (SIMAK) BMN dengan aplikasi Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrual (SAIBA).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di BPPMPV KPTK masih lemahnya pengelolaan dan penatausahaan BMN untuk mendukung penerapan keuangan berbasis akrual. Salah satunya penyebabnya adalah sering terjadinya pergantian SDM yang bertugas sebagai pengelola dan penata usaha BMN. BPPMPV KPTK harusnya menempatkan SDM yang mempunyai komitmen yang tinggi dan kapasitas yang memadai dalam pengelolaan BMN, serta perlu meningkatkan kapasitas SDM yang memberikan kediklatan pengelola barang. Penelitian ini lebih menekankan pengujian terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual yang dilakukan oleh BPPMPV KPTK, yang secara menyelidiki pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi SDM pengelolaan dan penatausahaan BMN. Penatausahaan barang milik di BPPMPV KPTK membutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan pengelolaan yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor penting penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tentu saja kompetensi dalam hal ini meliputi kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Faktanya, tingkat pergantian pengurus barang di lingkungan BPPMPV KPTK sering terjadi, sehingga sulit diperoleh aparatur pengurus barang yang kompeten. Munaim (2012) dalam Sulistiawati (2016) menyatakan bahwa hambatan utama yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pengelolaan barang milik negara bukan terletak pada regulasi yang ada, namun lebih pada pemahaman dan kepatuhan aparatur terhadap penerapan regulasi tersebut. Komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam penerapan akuntansi berbasis akrual pada pengelolaan barang milik negara. Hasil penelitian Safitri (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Komitmen organisasi merujuk pada komitmen pimpinan dan tuntutan sikap internalisasi aparatur pemerintah sebagai bagian dari organisasi dan sikap loyal untuk terus berada dalam lingkup organisasi tersebut. Tentu saja juga

dibutuhkan adanya keselarasan komitmen individu dengan komitmen organisasi untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan sebagaimana yang diamanatkan dalam PP nomor 71 tahun 2010.

LANDASAN TEORI

Teori Ekonomi

Praktik New Public Management (NPM) yang mendasari pada teori ekonomi merupakan alasan dilakukannya adopsi sistem akuntansi akrual pada organisasi sektor publik. Dari perspektif teori ekonomi, dikatakan bahwa akuntabilitas dan kinerja organisasi sektor publik dapat ditingkatkan dengan mentransformasikan proses manajemen, evaluasi, dan pendanaan organisasi sektor publik ke dalam praktik manajemen sektor swasta Harun dan Kamase, (2012). Di bawah prinsip-prinsip NPM, sejak tahun 1980-an praktik business-style dalam organisasi sektor publik di seluruh dunia telah dikembangkan Broadbent dan Guthrie, (2008). Lapsley dan Pallot (2000) menyatakan bahwa filosofi NPM berasal dari tiga paradigma yaitu teori pilihan publik (public choice theory), teori keagenan (agency theory), dan kos transaksi ekonomi (transaction cost economics). Paradigma public choice theory mengatakan bahwa sikap para karyawan suatu organisasi sebagai manusia cenderung terdorong oleh kepentingan mereka sendiri sehingga diperlukan suatu sistem akuntansi yang lebih informatif untuk mengurangi kecenderungan tersebut. Agency theory menyatakan bahwa manusia cenderung memaksimalkan kepentingan mereka sendiri. Sementara itu, paradigma transaction cost economics berfokus pada pengoptimalan struktur tata kelola organisasi.

Teori Window

Johari Window adalah konsep komunikasi yang diperkenalkan oleh Joseph Luth dan Harry Ingram (karenanya disebut Johari). Jendela Johari pada dasarnya menggambarkan tingkat saling pengertian antarorang yang berinteraksi. Jendela Johari ini mencerminkan tingkat keterbukaan seseorang yang dibagi dalam empat kuadran yaitu :

a. Open
   Menggambarkan keadaan atau hal yang diketahui diri sendiri dan orang lain. Hal-hal tersebut meliputi sifat-sifat, perasaan-perasaan, dan motivasi-motivasinya. Orang yang "Open" bila bertemu dengan seseorang akan selalu membuka diri dengan menjabat tangan atau secara formal memperkenalkan diri bila berjumpa dengan seseorang. Diri yang terbuka, mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri demikian juga orang lain diluar dirinya dapat mengenalinya.
b. Blind
   Disebut "Blind" karena orang itu tidak mengetahui tentang sifat-sifat, perasaan-perasaan dan motivasi-motivasinya sendiri padahal orang lain melihatnya. Sebagai contoh, ia bersikap seolah-olah seorang yang sok akrab, padahal orang lain melihatnya begitu berhati-hati dan sangat tertutup, tampak formal dan begitu menjaga jarak dalam pergaulan. Orang ini sering disebut sebagai seseorang yang buta karena dia tidak dapat melihat dirinya sendiri, tidak jujur dalam menampilkan dirinya namun orang lain dapat melihat ketidak tulusannya.

c. Hidden
   Ada hal-hal atau bagian yang saya sendiri tahu, tetapi orang lain tidak. Hal ini sering teramati, ketika seseorang menjelaskan mengenai keadaan hubungannya dengan seseorang. "Saya ingat betul bagaimana rasanya dikhianati pada waktu itu, padahal aku begitu mempercayainya". Luka hati masa lalunya tidak diketahui orang lain, tetapi ia sendiri tak pernah melupakannya.
d. Unknown
   Dikatakan "Unknown", karena baik yang bersangkutan, maupun orang lain dalam kelompoknya tidak mengetahui hal itu secara individu. Sepertinya semua serba misterius. Jendela Johari juga bisa menjelaskan tingkat keterbukaan seseorang terhadap dirinya sendiri maupun orang lain

Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual

Implementasi atau penerapan kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya Madjid dan Ashari, (2013). Dalam mengkaji implementasi kebijakan, Edwards (1980) menjawab dua pertanyaan penting dalam implementasi yaitu prakondisi-prakondisi apa yang diperlukan sehingga suatu implementasi kebijakan dapat berhasil dan hambatan apa yang mengakibatkan gagalnya suatu implementasi kebijakan. Terkait dengan hal itu, terdapat empat aspek yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan publik, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi atau komitmen, dan struktur birokrasi. Keempat aspek tersebut harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Menurut Edwards (1980) dari aspek komunikasi, informasi mengenai kebijakan publik perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat menjalankan kebijakan tersebut. Dari aspek sumber daya, suatu kebijakan tidak dapat dilaksanakan apabila pelaksana kebijakan tidak memiliki sumber daya yang memadai. Dari aspek disposisi, suatu kebijakan tidak dapat dilaksanakan apabila pelaksana tidak memiliki komitmen untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Sementara itu, implementasi masih akan gagal apabila struktur birokrasi yang ada menghalangi koordinasi yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan. Model implementasi kebijakan publik menggunakan Teori Edward III Anggara, (2018) bahwa konsep yang dibahas dalam teori ini jauh lebih dalam dan operasional. Implementasi merupakan tahapan proses kebijaksanaan yang berada di antara tahap penyusunan kebijaksanaan dan hasil yang ditimbulkan oleh kebijaksanaan (output, outcome). Aji (2014) mengutip teori Edwards III implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu: (1) Komunikasi, keberhasilan implementasi jika pelaksana mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi; (2) Sumberdaya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi pelaksana dan sumber daya finansial; (3) Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila pelaksana memiliki disposisi yang baik, maka pelaksana tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika pelaksana

memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif; (4) Struktur Birokrasi, struktur organisasi yang melaksanakan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel. Akuntansi Berbasis Akrual adalah suatu basis akuntansi di mana transaksi ekonomi dan peristiwa lainnya diakui, dicatat, dan disajikan dalam laporan keuangan pada saat terjadinya transaksi tersebut, tanpa memperhatikan waktu kas atau setara kas diterima atau dibayarkan. Penerapan basis akrual pada akuntansi bertujuan untuk memperbaiki keterbatasan dan ketidakcukupan informasi yang disediakan oleh basis kas sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan Mulyana, (2009).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2007:88) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. McAshan dalam Sudarmanto, (2009: 48) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam proses pergerakan organisasi karena kontribusi utama dari sumber daya manusia dapat menghasilkan output yang dicita-citakan organisasi. Pemerintah dituntut untuk memberikan pelaporan keuangan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Salah satu upaya penyusunan pelaporan keuangan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan adalah melalui penatausahaan barang milik negara sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan akrual. Penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN tentu tergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam penerapan standar akuntansi akrual tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Syarif (2009) bahwa sumber daya manusia merupakan salah faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dan penggerak roda organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Kegagalan sumber daya manusia pemerintah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan pembuatan laporan keuangan dan ketidaksesuaian dengan standar yang ditetapkan pemerintah Putri, (2012). Penelitian yang mendukung bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual dilakukan juga oleh Sudaryati & Heriningsih (2014); Putra & Dodik (2015); Safitri (2017); Kristiawati (2015); Iznillah et al (2015); Rosiana et al (2016); Satrio (2016); dan Gaffar et al (2017). Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual pada sektor pemerintahan.

Penggunaan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual atas BMN membutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang baik, melalui pemahaman atas standar akuntansi pemerintahan dan peraturan perundangan lainnya kepada pengurus barang pengguna dan pejabat penatausahaan keuangan (PPK) melalui strategi pelatihan. Kompetensi sumber daya manusia tersebut dibutuhkan untuk menghindari kesalahan dalam penyajian laporan BMN dan laporan keuangan yang nantinya dapat menentukan kualitas informasi yang dihasilkan oleh pemerintah pada publik.

Komitmen Pimpinan Organisasi

Tujuan organisasi dapat diwujudkan oleh anggota organisasi jika ada komitmen yang kuat untuk mencapainya. Efektivitas penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN bisa diwujudkan jika ada komitmen kuat pimpinan bersama aparatur pemerintah yang terlibat dalam proses pencatatan dan penatausahaan BMN. Komitmen pimpinan adalah mempertahankan keikut sertaan pimpinan puncak dalam organisasi yang ditunjukkan melalui, kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi, dan upaya manajemen perusahaan dalam melaksanakan tugas pokoknya pasaribu, (2008). Komitmen pimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap penerapan suatu kebijakan atau peraturan dalam organisasi. Komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dimasa yang akan datang Noviandini dkk, (2015). Seseorang yang ingin menjadi pemimpin yang efektif harus memiliki komitmen. Komitmen menujukkan kepada orang lain bahwa seseorang memiliki keyakinan. Maxwell dalam Kartini (2015:28) menyatakan bahwa Komitmen memiliki tiga sifat:

a. Komitmen dimulai dalam hati. Seseorang yang ingin membuat perbedaan dalam kehidupan orang lain, orang tersebut terlebih dahulu memeriksa hatinya apakah sudah benar-benar berkomitmen.
b. Komitmen diuji dengan perbuatan. Perbuatan merupakan satu-satunya ukuran sejati dari komitmen, sehingga komitmen harus diiringi oleh perbuatan.
c. Komitmen membuka pintu menuju prestasi. Komitmen berlawanan dengan penolakan, karena komitmen adalah janji serius untuk terus maju dan untuk bangkit. Seseorang yang ingin mencapai suatu tujuan maka harus punya komitmen.

Komitmen pimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain keterlibatan pimpinan, adanya kebijakan atau peraturan secara tertulis, serta kebijakan yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Bentuk nyata dari keterlibatan pimpinan adalah dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menjamin keberlangsungan organisasi, adanya kebijakan tertulis yang ditandatangani oleh pimpinan serta dikomunikasikan kepada setiap pegawai, dan melaksanakan pelatihan. Dengan demikian pimpinan akan memberikan dorongan motivasi kepada pegawainya untuk melaksanakan program dengan memperhatikan peraturan yang berlaku Noviandini dkk, (2015). Menurut Robbins (2002) dalam Safitri (2017) komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi tersebut dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah, aparat yang memiliki komitmen

organisasi yang tinggi akan menggunakan informasi yang dimiliki. Kejelasan sasaran pengelolaan BMN akan mempermudah aparat pemerintah dalam menatausahakan pengelolaan BMN dengan menerapkan basis akrual. Tingginya komitmen aparat pemerintah akan berimplikasi pada komitmen untuk menerapkan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN. Penelitian Iznillah et al (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah dalam menerapkan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual dan hal ini sejalan dengan pandangan Azman (2015), Putra & Ariyanto (2015) serta Jantong (2017).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Kompetensi Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan unsur terpenting dalam proses pergerakan organisasi karena kontribusi utama dari sumberdaya manusia dapat menghasilkan output yang dicita-citakan organisasi. Pemerintah dituntut untuk memberikan pelaporan keuangan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Salah satu upayanya adalah melalui penatausahaan barang milik negara sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan akrual. Penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN tentu tergantung pada kompetensi sumberdaya manusia yang menggerakkan organisasi tersebut. Sumberdaya manusia merupakan pelaku utama dalam penerapan standar akuntansi akrual. Hal ini sesuai dengan Syarif (2009) bahwa sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dan penggerak roda organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan pembuatan laporan keuangan dan ketidaksesuaian dengan standar yang ditetapkan pemerintah Putri, (2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penerapan akuntansi pemerintah berbasis akrual dalam pengelolaan dan penatausahaan BMN. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi

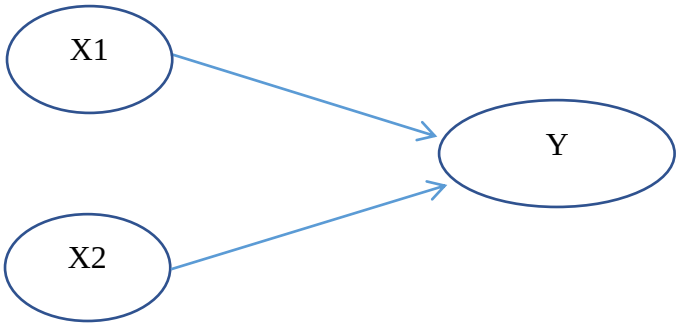
Tujuan organisasi dapat diwujudkan oleh anggota organisasi jika ada komitmen yang kuat untuk mencapainya. Penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN bisa diwujudkan jika ada komitmen kuat aparatur pemerintah yang terlibat dalam proses pencatatan dan penatausahaan BMN.

Berdasarkan uraian tersebut, Indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penerapan Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual pada pengelolaan dan penatausahaan BMN (variabel Y):
   Penyajian laporan penyusutan BMN, penyusutan BMN berupa persediaan, pencatatan BMN berupa tanah, penyusutan BMN pada gedung, bangunan, jembatan, irigasi, jaringan, aset tetap renovasi, alat musik moderen, kategorisasi BMN yang umur manfaatnya kurang dari 12 bulan, kategorisasi BMN yang umur manfaatnya lebih dari 12 bulan, pengakuan suatu aset yang diperoleh dari APBN

dan hibah, beban persediaan dalam laporan operasional, dan beban penyusutan dalam laporan operasional.

2. **Kompetensi SDM (Varibel X1):**
   a) Pemahaman SDM terhadap penyusunan laporan BMN, pemahaman SDM terhadap penyiapan laporan BMN, pemahaman SDM terhadap dampak penerapan akuntansi berbasis akrual terhadap laporan BMN, pemahaman SDM terhadap tanggapan atas tindak lanjut BPK terhadap temuan BMN, pemahaman SDM terhadap peraturan terkait dengan BMN, dan pemahaman SDM terhadap pengungkapan BMN dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK).
   b) Pengetahuan SDM berdasarkan pelatihan dan sosialisasi, pengoperasian aplikasi penunjang pengelolaan dan penatausahaan BMN berbasis akrual oleh SDM, kebenaran dan ketepatan penyajian laporan BMN, dan kemampuan SDM dalam penyusunan CALK.
3. **Komitmen organisasi (Variabel X2):**
   Komunikasi kebijakan, penekanan pentingnya peningkatan kualitas, dukungan pimpinan dan pengawai, peran serta pimpinan dan pengawai, penggunaan informasi pengelolaan BMN, fasilitas yang memadai dari pimpinan, dan penerapan reward.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Beberapa penelitian yang mendukung bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual antara lain Sudaryati & Heriningsih (2014); Putra & Dodik (2015); Safitri (2017); Kristiawati (2015); Iznillah et al (2015); Rosiana et al (2016); Satrio (2016); dan Gaffar et al (2017). Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam efektivitas penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual pada sektor pemerintahan. Penggunaan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual atas BMN membutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang baik, melalui pemahaman atas standar akuntansi pemerintahan dan peraturan perundangan lainnya kepada pengurus barang pengguna dan pejabat penatausahaan keuangan (PPK) melalui strategi pelatihan. Kompetensi sumber daya manusia tersebut dibutuhkan untuk menghindari kesalahan dalam penyajian laporan BMN dan laporan keuangan yang nantinya dapat menentukan kualitas informasi yang dihasilkan oleh pemerintah kepada publik. Penelitian yang dilakukan oleh Azman (2015), Putra dan Ariyanto (2015), Rosiana et al. (2016) menempatkan kualitas SDM dalam penerapan akuntansi berbasis akrual. SDM

memiliki peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan akuntansi pemerintah berbasis akrual. Menurut Robbins (2002) dalam Safitri (2017) komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi tersebut dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kejelasan sasaran pengelolaan BMN akan mempermudah aparat pemerintah dalam menatausahakan pengelolaan BMN dengan menerapkan basis akrual. Tingginya komitmen aparat pemerintah akan berimplikasi pada komitmen untuk menerapkan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN. Penelitian Iznillah et al (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah dalam menerapkan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual dan hal ini sejalan dengan pandangan Azman (2015), Putra & Dodik (2015), dan Jantong (2017). Kristiawati (2015) menemukan bahwa semakin tinggi komitmen pimpinan, semakin berhasil organisasi tersebut melakukan penerapan akuntansi berbasis akrual, begitupun sebaliknya.Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dan sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual pada pengelolaan dan penatausahaan BMN di BPPMPV KPTK.

H2 : Komitmen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual pada pengelolaan dan penatausahaan BMN di BPPMPV KPTK.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

1. Jenis Data
   Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif diperlukan untuk menjelaskan berbagai hal secara naratif tentang data-data yang disajikan. Sedangkan jenis data kuantitatif untuk menghitung hasil olah data statistik sesuai dengan interprestasinya.
2. Sumber Data
   a. Data Primer
      Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara, hasil kuesioner dan responden di BPPMPV KPTK.
   b. Data Sekunder
      Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di lapangan khususnya data primer, maka dalam penelitian digunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi berperan serta (Participant Observation), yaitu penulis terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian dengan melihat pegawai BPPMPV KPTK.

2. Kuesioner (Angket), yaitu suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan diminta untuk dijawab oleh responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang terlibat dalam penatausahaan BMN di BPPMPV KPTK. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling dengan jumlah 31 orang pegawai bagian urusan keuangan, BMN, dan rumah tangga dengan pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan (judgment sampling).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Adapun Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

a. Terdapat pengaruh kompetensi SDM (X1) terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual (Y)
b. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual (Y)
c. Terdapat pengaruh kompetensi SDM (X1) dan komitmen organisasi terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual (Y)
   Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, α = 0,05 sebagai dasar dari pengambilan keputusan.

Uji t

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Komptensi SDM (X1), Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual (Y). Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel. Apabila Thitung > Ttabel maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini.

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel Y

Tabel 13. Hasil uji t dengan menggunakan SPSS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.337	3.208		2.287	.030
	Kompetensi SDM	.432	.172	.383	2.508	.018
	Komitmen Organisasi	.348	.101	.527	3.448	.002

a. Dependent Variable: Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 13 maka dihasilkan jawaban dari hipotesis yang telah dibuat dengan deskripsi apakah dari tiap variabel bebas kompetensi SDM (X1)

dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap variable terikat penerapan akuntansi berbasis akrual (Y) yaitu sebagai berikut:

a. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 (kompetensi SDM) terhadap Y (penerapan akuntansi berbasis akrual) adalah sebesar 0,018 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
b. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 (komitmen organisasi) terhadap Y (penerapan akuntansi berbasis akrual) adalah sebesar 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. apabila nilai Fhitung > Ftabel, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. apabila signifikansinya < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

- Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 14. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.214	2	320.107	39.226	.000[b]
	Residual	228.496	28	8.161		
	Total	868.710	30			

a. Dependent Variable: Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM

Berdasarkan output pada tabel, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (kompetensi SDM) dan X2 (komitmen organisasi) secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 15. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858[a]	.737	.718	2.857

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM

Berdasarkan output dari pengolahan data menggunakan SPSS diketahui nilai R square sebesar 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 (kompetensi SDM) dan X2 (komitmen organisasi) secara simultan terhadap Y (penerapan akuntansi berbasis akrual) adalah sebesar 73,7%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Akuntasi Berbasis Akrual Pada Kantor BPPMPV KPTK. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka kedua variabel bebas yakni Kompetensi SDM (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual (Y). Kedua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R2) = 0,737 atau 73,7%. Artinya bahwa untuk meningkatkan Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual perlu menggunakan kedua variabel bebas yaitu: kompetensi SDM dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 0,263 atau 26,3% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang tepat dapat memperbesar pengaruhnya terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual di BPPMV KPTK. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

1. **Pengaruh Kompetensi SDM (X1) terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual (Y)**

   Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator pernyataan Kompetensi SDM, yaitu di pernyataan ketiga bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban sangat setuju mengenai Terdapat dukungan pimpinan dan pegawai terhadap pengelolaan BMN. Sehingga, indikator kompetensi SDM pada pernyataan Terdapat dukungan pimpinan dan pegawai terhadap pengelolaan BMN untuk meningkatkan hasil Kerja memiliki pengaruh yang dapat mempengaruhi Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual (Y). Permasalahan mengenai kompetensi SDM pegawai BPPMPV KPTK selama ini yang paling disoroti pada variabel dalam kuesioner adalah penerapan reward terhadap pengelolaan BMN yang baik. Selama tahun 2015-2021, masih sangat kurang pemberian penghargaan terhadap pegawai, sehingga hal ini yang perlu terus dikoreksi dan diperbaiki agar pegawai terus menerus meningkatkan kompetensinya, semakin baik dari waktu ke waktu. Atasan harusnya memberikan penghargaan kepada pegawai didasari untuk peningkatan kompetensi dan kinerja. Upaya yang dapat dilakukan dengan berbagai cara baik melalui peningkatan gaji pegawai, pengadaan reward dan punishment maupun penciptaan lingkungan kerja yang baik antar sesama pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang mengatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual. Namun yang perlu diperhatikan karena kurangnya penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang melakukan pengelolaan BMN yang baik, tidak mendapatkan pengakuan atas apa yang telah dikerjakannya untuk Lembaga. Sehingga tidak terdapat dorongan yang akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan bekerja dengan baik serta akan menyebabkan menurunnya penerapan akuntansi berbasis akrual. Penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN tentu tergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam

penerapan standar akuntansi akrual tersebut. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaryati & Heriningsih (2014); Putra & Dodik (2015); Safitri (2017); Kristiawati (2015); Iznillah et al (2015); Rosiana et al (2016); Satrio (2016); dan Gaffar et al (2017) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam penerapan standar akuntansi pemerintahan akrual pada sektor pemerintahan.

2. **Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual (Y)**

   Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban terbanyak setuju pada indikator pernyataan Komitmen Organisasi, yaitu di pernyataan keenam bahwa saya memahami pengungkapan BMN dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK). Sehingga, indikator Kompetensi pada pernyataan saya memahami pengungkapan BMN dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK), memiliki pengaruh yang besar yang dapat mempengaruhi Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual (Y). Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual. Indikator Pengetahuan pada pernyataan pertama pegawai mengetahui dengan baik job desc, hingga dapat memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai harus memiliki pengetahuan terkait tugas dan fungsinya dalam melakukan pekerjaannya. Setiap pegawai di LPPPTK KPTK diberikan job desc dalam bentuk sasaran kinerja pegawai (SKP) sebagai pengetahuan untuk memahami tugas dan fungsi pada jabatannya, ini digunakan sebagai penilaian terhadap pekerjaan setiap bulannya. Sehingga indikator pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Indikator Konsisten pada pernyataan kedua Pegawai mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu memiliki skor terbanyak. Dengan adanya pengetahuan terhadap job desk melalui sasaran kinerja pegawai setiap bulannya untuk pekerjaan yang harus dikerjakan setiap harinya maka pegawai harus memiliki keterampilan untuk mengelola pekerjaanya agar selesai tepat waktu seara konsisten. Hal Ini menunjukkan bahwa indikator konsisten sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Indikator Sistem Nilai pada pernyataan ketiga mengenai pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada. Dengan adanya sasaran kinerja pegawai (SKP) yang harus dibuat oleh pegawai di LPPPTK KPTK, pegawai memahami tugas dan fungsinya masing-masing di setiap bagian sebagai bagian dari sistem penilaian pegawai di tempat kerja. Sehingga indikator sistem nilai pada pernyataan diatas memiliki pengaruh Kinerja pegawai (Y). Indikator saya memahami tanggapan atas tindak lanjut BPK/Inspektorat terhadap temuan BMN dan saya memahami dampak penerapan akuntansi berbasis akrual terhadap laporan BMN merupakan skor terbesar kedua dan ketiga. Hal ini menunjukkan pegawai sudah memahami terkait penerapan akuntansi berbasis akrual khususnya dalam pengelolaan BMN, baik dalam pelaporannya maupun tindak lanjut dari hasil audit BPK/inspektorat.

Permasalahan mengenai Komitmen organisasi yang terdapat di BPPMPV KPTK adalah sebagian besar pegawai belum bisa mengoperasikan aplikasi penunjang pengelolaan dan penatausahaan BMN berbasis akrual secara mahir. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya skor yang dihasilkan dari pernyataan para responden. Untuk memenuhi standar tersebut, para pegawai khususnya yang terlibat langsung dalam penerapan akuntansi berbasis akrual diperlukan beberapa upaya seperti dengan pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan ataupun bimtek terkait dengan pengoperasian aplikasi penunjuang pengelolaan dan penatausahaan BMN berbasis akrual. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Robbins (2002) dalam Safitri (2017), yang menyatakan kejelasan sasaran pengelolaan BMN akan mempermudah aparat pemerintah dalam menatausahakan pengelolaan BMN dengan menerapkan basis akrual. Tingginya komitmen aparat pemerintah akan berimplikasi pada komitmen untuk menerapkan standar akuntansi pemerintahan akrual atas BMN. Selain itu Iznillah et al (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah dalam menerapkan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual dan hal ini sejalan dengan pandangan Azman (2015), Putra & Ariyanto (2015) serta Jantong (2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM berpengaruh nyata dan signifikan terhadap Penerapan Akuntasi Berbasis Akrual di BPPMPV KPTK. Hal ini disebabkan dengan adanya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian pegawai yang baik maka semakin baik penerapan akuntansi berbasis akrual. Ini dibuktikan dengan nilai sig. untuk pengaruh X1 (kompetensi SDM) terhadap Y (penerapan akuntansi berbasis akrual) adalah sebesar 0,018 < 0,05.
2. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan Akuntasi Berbasis Akrual di BPPMPV KPTK. Hal ini disebabkan dengan adanya komitmen organisasi yang kuat maka Penerapan Akuntasi Berbasis Akrual di BPPMPV KPTK akan semakin baik. Ini dibuktikan nilai sig. untuk pengaruh X2 (komitmen organisasi) terhadap Y (penerapan akuntansi berbasis akrual) adalah sebesar 0,002 < 0,05.

Saran

1. Untuk pihak BPPMPV KPTK sebaiknya perlu memperhatikan pemberian penghargaan atau reward terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik dalam pengelolaan BMN dalam rangka mewujudkan penerapan akuntansi berbasis akrual.
2. Untuk Pihak BPPMPV KPTK sebaiknya memberlakukan sistem insentif bagi pegawai yang bekerja dengan baik.
3. Untuk Peneliti selanjutnya dapat menambah varaibel-varaibel yang dapat mempengaruhi penerapan akuntansi berbasis akural yang belum dimasukkan

dalam penelitian karena Nilai Hasil Koefisien korelasi 85,8% dari variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi SDM (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual. Sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, D. S. (2014). Implementasi Kebijakan Jampersal di Kota Yogyakarta Tahun 2013. Skripsi S1 Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Azman, T. (2015). Analisis Komitmen Organisasi, Kesiapan Sumberdaya Manusia, Infrastruktur serta Sistem Informasi dalam Menerapkan Standar Auntansi Pemerintah Berbasis Akrual (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti). Jurnal SOROT, Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Universitas Riau, 10(April), 131–142.

Edwards, George C. (1980). Implementing Public Policy, Congressional Quarterly Press.

Gaffar, I., Hasanuddin, B., & Kusumawati, A. (2017). Pengaruh Inventarisasi Aset, Sumber Daya Manusia Terhadap Optimalisasi Aset Dengan Sistem Informasi Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Analisis, 6(2), 164–172.

Harun, H., and Kamase, H.P (2012), ´Accounting Change and Institutional Capacity: The Case of a Provincial Government in Indonesia, Australasian Accounting Business and Finance Journal, 6(2), 35-50.

Iznillah, Luhfi. M; Azlina, Nur; Silfi, A. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi, dan Komunikasi Terhadap Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir). Jom FEKON, 1–15.

Iznillah, M. luthfi, Azlina, N., & Silfi, A. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Kesiapan Pemerintah dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. Jurnal FEKON, 2(2), 1–15.

Jantong, A. (2017). Faktor Determinan Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual di Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Matra Pembaruan, 1(2), 109–119.

Khan, A., & Mayes, S. (2009). Transition to Accrual Accounting. International Monetary Fund.

Kristiawati, E. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual Pada Pemerintahan Daerah Kalimantan Barat. Akuntabilitas, 8(3), 171–190. https://doi.org/10.15408/akt.v8i3.2771.

Lapsley, I., Pallot, J. (2000). Accounting, management and organizational change: a comparative. study of local government, Management Accounting Research, 11(2), 213-222.

Madjid, N.C. dan Ashari, H. (2013). Analisis Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Kasus pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan), Kajian Akademis BPPK Tahun Anggaran 2013.

Putra, I. W. G. Y. D., & Ariyanto, D. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 13(1), 14–32.

Putri. (2012). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Pengendalian Intern terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan pada Pemda Kab. Bengkalis. Thesis Dissertation. Univeristas Sriwijaya, Bengkalis.

Rosiana, E., Made, A., & Yogivaria, D. W. (2016). Pengaruh Kualitas SDM dan Teknologi Informasi terhadap Penerapan SAP Berbasis Akrual Pp N0 71 Tahun 2010 (Studi Kasus pada Skpd-skpd Pemerintah Kota Malang). Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi, 4(2).

Safitri, D. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual (Studi Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan), 5(2), 174–189.

Satrio, M. D., Yuhertiana, I., & Hamzah, A. (2016). Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual di Kabupaten Jombang. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 18(1), 59–70. https://doi.org/10.9744/jak.18.1.59-70.

Sudaryati, D., & Heriningsih, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Akuntansi Akrual Dengan Perangkat Pendukung Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Yogyakarta). Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan, 4(2), 181–186. https://doi.org/10.12928/optimum.v4i2.7795.

Sulistiawati, E. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Barang Milik Daerah pada SKPD Pemerintah Kabupaten Langkat dengan Peranan Pimpinan sebagai Variabel Moderating. Thesis Disertation Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, Medan.

Syarif, F. (2009). Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 Pada Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu.