

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN, DAN INSENTIF
TERHADAP IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH
BERBASIS AKRUAL
(Studi Pada SKPD Kabupaten Klaten)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



Oleh :

**ANGGI LARANTIA
NIM. 18.5221.081**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2022**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN, DAN INSENTIF
TERHADAP IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH
BERBASIS AKRUAL
(Studi Pada SKPD Kabupaten Klaten)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah

Oleh:

ANGGI LARANTIA
NIM. 18.5221.081

Surakarta, 13 September 2022

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si.
NIP: 19841008 201403 2 005

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ANGGI LARANTIA
NIM : 18.52.21.081
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN, DAN INSENTIF TERHADAP IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH BERBASIS AKRUAL (Studi Pada SKPD Kabupaten Klaten)".

Benar-benar bukan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 13 September 2022



ANGGI LARANTIA

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ANGGI LARANTIA
NIM : 18.52.21.081
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN, DAN INSENTIF TERHADAP IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH BERBASIS AKRUAL (Studi Pada SKPD Kabupaten Klaten)” dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada SKPD Kabupaten Klaten.

Apabila dikemudian hari diketahui skripsi saya menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya saya bersedia dikenai sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 13 September 2022



ANGGI LARANTIA

Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Anggi Larantia

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta

Assalamu 'alaikum, Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Anggi Larantia NIM: 18.52.21.081 yang berjudul :

“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Insentif Terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual (Studi Pada SKPD Kabupaten Klaten)”.

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun) dalam bidang ilmu Akuntansi Syariah. Oleh karena itu kami memohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat. Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum, Wr.Wb

Surakarta, 13 September 2022

Dosen Pembimbing Skripsi



Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si.
NIP: 19841008 201403 2 005

PENGESAHAN

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI,
PELATIHAN, DAN INSENTIF TERHADAP IMPLEMENTASI STANDAR
AKUNTANSI PEMERINTAH BERBASIS AKRUAL
(Studi pada SKPD Kabupaten Klaten)**

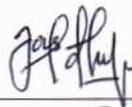
Oleh:

ANGGI LARANTIA
NIM. 18.52.21.081

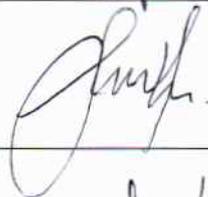
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Senin 03 Oktober 2022 M/07 Rabiul Awal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Devi Narulitasari, M.Si
NIP. 19890717 201903 2 019



Penguji II
Samsul Rosadi, M.Si
NIK. 19871221 201701 1 165



Penguji III
Ade Setiawan, M.Ak, CRA, CRP, CIAP
NIP. 19800712 201403 1 003



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. V. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”
(Q.S Ar-Ra’d: 11)

“Jangan kamu merasa lemah dan jangan bersedih, sebab kamu paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”
(Q.S Ali Imran:139)

“Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu. Tapi menakar seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan kepada Allah.” (Ibnu Qayyim)

“Pengetahuan tanpa tindakan adalah sia-sia, dan tindakan tanpa pengetahuan adalah kegilaan.”
(Abu Hamid Al Ghazali)

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar”. (Umar bin Khattab)

PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan kepada Allah SWT atas segala kenikmatan, keberkahan, serta limpahan karunia-Nya skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta
2. Keluarga tersayang

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H, Mudofir, S.Ag., M.Pd, Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Fitri Laela Wijayati, SE, M.Si, Selaku Koordinator Program Studi Akuntansi Syariah.
4. Ibu Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bappeda Litbang dan seluruh SKPD Kabupaten Klaten yang telah memberikan izin dan mempermudah saya dalam melakukan penelitian.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta, yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi

penulis.

7. Bapak dan Ibu tercinta, terimakasih atas doa, dukungan, serta pengorbanan selama ini, terutama dalam mencapai gelar sarjana.
8. Nur Kholis Dwi P yang memberikan perhatian, dukungan serta membantu.
9. Abang Eris Sitompul yang memberikan bantuan dan semangat.
10. Sahabatku dan teman-teman angkatan 2018 yang telah memberikan dukungan selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 25 Juli 2022

Penulis

ABSTRACT

This Study aims to determine the effect of the quality of human resources, organizational commitment, training, and incentives on accrual-based SAP implementation. The dependent variable this study is the accrual-based SAP implementation, while the independent variables of this study are the quality of human resources, organizational commitment, training, and incentives.

The population in this study were 23 SKPD Klaten Regency. The sampling technique in this study used purposive sampling, and the sample used was 69 respondents. The data collection technique used is a questionnaire, and the data analysis technique is using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 software. The results of the study are the quality of human resources, organizational commitment, and training have a positive and significant effect on accrual-based SAP implementation, while incentives have no effect on accrual-based SAP implementation.

Keywords: Accrual-based SAP implementation, Quality of Human Resources, Organizational Commitment, Training, Incentives.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah implementasi SAP berbasis akrual, sedangkan variabel independen penelitian ini kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 23 SKPD Kabupaten Klaten. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan *purposive sampling*, dan sampel yang digunakan berjumlah 69 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, dan teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian yaitu kualitas SDM, komitmen organisasi, dan pelatihan menjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi SAP berbasis akrual, sedangkan insentif tidak menjadi pengaruh terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

Kata kunci: Implementasi SAP berbasis akrual, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen organisasi, pelatihan, insentif.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9

1.7	Jadwal Penelitian.....	9
1.8	Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI		11
2.1	Kajian Teori.....	11
2.1.1	Teori Institusional.....	11
2.1.2	Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis AkruaI	12
2.1.3	Kualitas Sumber Daya Manusia	13
2.1.4	Komitmen Organisasi	13
2.1.5	Pelatihan	14
2.1.6	Insentif.....	15
2.2	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	16
2.3	Kerangka Ide.....	20
2.4	Hipotesis	21
2.4.1	Pengaruh Kualitas SDM terhadap implementasi akruaI.....	21
2.4.2	Pengaruh Komitmen terhadap implementasi akruaI	22
2.4.3	Pengaruh Pelatihan terhadap implementasi akruaI.....	23
2.4.4	Pengaruh Insentif terhadap implementasi akruaI	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Waktu dan Wilayah Penelitian	25
3.2	Jenis Penelitian	25
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	25
3.3.1	Populasi	25
3.3.2	Sampel	25

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.4 Data dan Sumber Data.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Variabel Penelitian	28
3.7 Definisi Operasional Variabel	29
3.8 Teknik Analisis Data	31
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.3 Uji Ketepatan Model	33
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.8.5 Uji Hipotesis	33
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Penelitian	35
4.1.1 Proses Penelitian.....	35
4.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden	36
4.1.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	39
4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data	40
4.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian	40
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.2.3 Hasil Uji Ketepatan Model.....	46
4.2.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.2.5 Hasil Uji t	49
4.3 Pembahasan	50

BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Keterbatasan Penelitian	56
5.3 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional	26
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	35
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif.....	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kualitas SDM.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Insentif	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Implementasi SAP aktual.....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik F.....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.1 Kerangka Ide	21
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian.....	62
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	63
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 4 Rekap Kuesioner	69
Lampiran 5 Hasil SPSS 25	80
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	88
Lampiran 7 Jadwal Penelitian	88
Lampiran 8 Cek Plagiasi	90
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....	91

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia berusaha memperbaiki tata kelola keuangan untuk menghasilkan berupa peningkatan terhadap akuntabilitas pada sektor publik. Adanya implementasi SAP berbasis akrual yang dimuat pada Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 merupakan pengganti SAP dengan sistem kas dimuat pada PP Nomor 24 Tahun 2005 (Devi Safitri, 2017). Menurut Mamontoh et al., (2021) akuntansi berbasis akrual merupakan sebuah metode akuntansi yang terkait transaksi perekonomian dengan mengakui, mencatat, dan menyajikannya sesuai periode terjadi transaksi dengan tidak memperhatikan periode kas yang dibayar.

Pada Kabupaten Klaten setiap SKPD dituntut mengimplementasikan SAP berbasis akrual dalam pembuatan laporan keuangan. Alur dalam penyerahan laporan keuangan berbasis akrual ini, dimulai dari setiap pegawai SKPD bagian keuangan membuat laporan keuangan, lalu diserahkan kepada BPKAD setelah itu dilakukan pemeriksaan oleh BPK, setelah itu hasil pemeriksaan BPK diserahkan kepada Bupati dan DPRD dengan didampingi oleh inspektorat (Pegawai SKPD bagian keuangan, 2022). Dalam pengimplementasian standar akuntansi berbasis akrual di Kabupaten Klaten belum sepenuhnya efektif.

Pemerintah Kabupaten Klaten masih menghadapi berbagai kendala. Peneliti telah melakukan wawancara sebagai survey awal dalam prapenelitian untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi di Kabupaten Klaten. Pedoman wawancaranya sebagai berikut:

1. Bapak/ibu apakah Kabupaten Klaten dalam pembuatan laporan keuangan sudah melakukan implementasi SAP berbasis akrual?
2. Bapak/ibu apa saja kendala dalam melakukan implementasi SAP berbasis akrual?
3. Bapak/ibu bagaimana alur penerapan SAP basis akrual ini dalam laporan keuangan?

Berikut jawaban responden dari hasil wawancara dengan orang-orang yang berbeda di Pemerintah Kabupaten Klaten:

“Ya di Kabupaten Klaten dalam pembuatan laporan keuangan sudah melakukan implementasi SAP berbasis akrual karena pada tahun 2015 sudah dituntut untuk melakukan implementasi basis akrual itu, namun juga ada kendala dalam melakukan implementasi basis itu sampai sekarang”.

“Kendalanya seperti kurangnya pelatihan, karena hanya diberikan satu kali saja dalam setahun, dirasa itu kurang karena sumber daya manusia kita dalam menerapkan akrual ini ada yang masih baru jabatannya, ada yang umurnya sudah lebih dari 50 tahun yang lebih memerlukan pelatihan untuk penerapan basis akrual ini”.

“Setiap skpd membuat laporan keuangan dgn menerapkan SAP basis akrual ini, lalu diserahkan ke BPKPAD, lalu diserahkan ke BPK untuk diperiksa, setelah ke BPK, diserahkan ke kantor bupati dan DPRD dengan didampingi inspektorat”.

Menurut Simanjuntak, (2010) bahwa tantangan yang mempengaruhi berhasilnya implementasi SAP dengan sistem akrual merupakan adanya SDM yang ahli maupun kompeten dalam bagian akuntansi sehingga Pemerintah Daerah perlu fokus dalam penyusunan penerapan dan penempatan SDM di bagian keuangan. Menurut Sutrisno, (2017) SDM adalah sumber daya yang mempunyai suatu ide, perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan oleh karena itu semua bakat dari sumber daya manusia menjadi pengaruh dalam mengupayakan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Dewi et al., (2017) komitmen organisasi merupakan suatu pendorong diri orang masing-masing atau kelompok yang lebih mengutamakan tujuan kelompok, agar tercapai keberhasilan pada tujuan. Menurut Simanjuntak, (2010) apabila terdapat sebuah dukungan yang kuat dari pimpinan dan adanya kerjasama yang baik dengan pegawai maka akan menumbuhkan sebuah kunci keberhasilan memiliki suatu komitmen organisasi yang kuat diperlukan untuk keberhasilan implementasi SAP berbasis akrual.

Pelatihan merupakan suatu bentuk usaha terencana untuk menyediakan pembelajaran karyawan berdasarkan kompetensi kerja yang dilakukan perusahaan, dimana pelatihan merupakan upaya dalam membantu meningkatkan kualitas dan kompetensi kinerja SDM dalam mengimplementasikan basis akrual (Dianto & Aswar, 2020). Menurut Nasution & Ramadhan, (2018) insentif merupakan suatu penghargaan atau hadiah yang dibagikan kepada seluruh pegawai dari Aparatur SKPD, apabila dapat mencapai keberhasilan pada target yang sudah ditentukan pada saat melakukan implementasi SAP dengan sistem akrual.

Menurut Nasution & Ramadhan, (2018) insentif merupakan penambahan dari hasil jasa seperti uang, tanda kehormatan, pengembangan kompetensi, dan lainnya untuk diserahkan kepada entitas akuntansi yang dapat melaksanakan tujuan dari instansi dalam implementasi SAP dengan sistem akrual. Implementasi standar akuntansi pemerintah dengan basis akrual di Klaten dapat dilihat dari opini atas laporan keuangan yang dilakukan oleh BPK. Dari hasil opini BPK pada tahun 2020 Kabupaten Klaten memperoleh Opini WTP, namun pada hasil tersebut BPK menemukan ketidakpatuhan dalam penyusunan laporan keuangan (ppid.klatenkab.go.id).

BPK menyatakan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) belum melaksanakan penatausahaan dan pencatatan persediaan secara tertib, sehingga BPK merekomendasikan dengan melakukan evaluasi dan perbaikan atas sistem persediaan yang dimiliki agar dapat menyajikan dan menilai persediaan sesuai dengan Kebijakan Akuntansi Kabupaten Klaten. Opini BPK pada tahun 2019 juga menemukan bahwa Bendahara Pengeluaran tidak tertib dalam menyusun Buku Kas Umum (ppid.klatenkab.go.id). Dari hasil opini BPK menunjukkan bahwa pemerintahan Kabupaten Klaten masih ditemukan adanya kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan sehingga menunjukkan bahwa implementasi terkait Standar Akuntansi Pemerintah dengan basis akrual di Klaten masih rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut membuktikan masih pentingnya dalam melakukan pengkajian kembali terkait faktor pengaruh penerapan SAP dengan sistem akrual. Terdapat penelitian sebelumnya diantaranya Talitha & Aswar,

(2021) menunjukkan bahwa terdapat empat faktor yaitu kualitas SDM, pelatihan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Menurut Devi Safitri, (2017) terdapat empat faktor yaitu kualitas SDM, komitmen organisasi, sistem informasi dan komunikasi.

Menurut Sa'diyah & Yuhertiana, (2021) terdapat tiga faktor yaitu kualitas SDM, komitmen organisasi, dan insentif. Di dalam penelitian ini penulis fokus pada empat faktor yaitu kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan dan insentif. Penelitian dari Talitha & Aswar, (2021) menunjukkan bahwa kualitas SDM menjadi pengaruh positif terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual karena kualitas SDM milik pelaku pencatatan dan pelaporan laporan keuangan satuan organisasi pemerintah daerah dapat meningkatkan dan memperlancar penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

Penelitian dari Sa'diyah & Yuhertiana, (2021) menunjukkan bahwa kualitas SDM menjadi pengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual karena semakin meningkatnya tingkat Kualitas SDM maka juga dapat meningkatkan tingkat implementasi SAP dengan sistem akrual. Penelitian dari Dewi et al., (2017) menunjukkan bahwa kualitas SDM menjadi pengaruh positif terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual karena jika kualitas SDM semakin tinggi akan menimbulkan keberhasilan dalam menerapkan SAP dengan sistem akrual semakin tinggi pula. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Jantong et al., (2018) menyatakan jika kualitas SDM tidak menjadi pengaruh terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual karena kualitas SDM Pemda belum siap menghadapi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

Penelitian dari Mei et al., (2020) menunjukkan kualitas SDM tidak menjadi pengaruh dalam menerapkan SAP dengan sistem akrual karena para tenaga kerja berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar meskipun pendidikan tidak linier dengan bidang yang dikerjakan. Menurut Dewi et al., (2017) komitmen organisasi merupakan salah satu pendorong dari setiap orang atau kelompok yang lebih mengutamakan tujuan kelompok, agar tercapai keberhasilan pada tujuan. Penelitian dari Talitha & Aswar, (2021) menunjukkan komitmen organisasi menjadi pengaruh terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual karena komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan dan mempermudah dalam penerapan SAP dengan sistem akrual.

Penelitian dari Talitha & Aswar, (2021) menunjukkan komitmen organisasi menjadi pengaruh terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual karena dengan meningkatnya komitmen organisasi maka akan semakin meningkat juga tingkat penerapan SAP dengan sistem akrual. Penelitian dari Mei et al., (2020) menunjukkan komitmen organisasi menjadi pengaruh terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual karena pekerja mampu melakukan pekerjaan dengan benar terkait kepatuhannya dengan suatu aturan yang telah disahkan oleh suatu instansi contohnya yaitu implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

Penelitian dari Candra, (2020) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual karena pemerintah daerah mempunyai komitmen organisasi yang cukup tinggi sehingga dapat menunjukkan hasil opini WTP dari BPK. Penelitian dari Dewi et al., (2017)

menunjukkan komitmen organisasi menjadi pengaruh terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual karena jika komitmen organisasi tinggi maka dapat memberikan suatu keberhasilan dalam menerapkan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual yang tinggi.

Penelitian dari Ardiansyah, (2011) menunjukkan komitmen organisasi tidak menjadi pengaruh terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual karena komitmen organisasi menjadi pengaruh dalam melaksanakan implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual yang akan dilaksanakan pada periode anggaran 2015. Hasil penelitian dari Dianto & Aswar, (2020) menunjukkan bahwa pelatihan menjadi pengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual karena pelatihan yang baik akan memudahkan penerapan akuntansi akrual.

Penelitian dari Kristiawati & Risal, (2017) yang menjelaskan pelatihan menjadi pengaruh positif terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual karena pemberian pelatihan kepada pegawai akan sangat mendukung penerapan akuntansi akrual. Namun penelitian tersebut tidak sama dengan hasil penelitian dari Talitha & Aswar, (2021) yang menunjukkan jika pelatihan tidak menjadi pengaruh terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual karena individu pernah mengikuti pelatihan selama masih terikat pada unit organisasi maka tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

Insentif juga menjadi pengaruh positif terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual ini sama dengan penelitian dari Nasution & Ramadhan, (2018)

karena penelitian ini menyatakan bahwa jika insentif mengalami peningkatan maka penerapan SAP akrual juga akan meningkat. Namun tidak sejalan hasil penelitian Prastiwi, (2018), yang menyatakan jika insentif tidak menjadi pengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual, karena insentif diberikan tidak mampu menjadi pendorong dalam peningkatan semangat bekerja pada bagian penyajian suatu informasi keuangan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian Talitha & Aswar, (2021) Perbedaan penelitian ini dengan rujukan utama menambahkan satu variabel yaitu variabel insentif yang diambil berdasarkan penelitian terdahulu dari penelitian Sa'diyah & Yuhertiana, (2021) dan penelitian ini juga terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian tersebut, serta pentingnya suatu implementasi SAP dengan sistem akrual di SKPD Kabupaten Klaten, maka peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Insentif terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual (Studi Pada SKPD Kabupaten Klaten)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini ada beberapa identifikasi masalah yang perlu dijabarkan, antara lain:

1. Masih adanya kesalahan dalam melakukan implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Kabupaten Klaten dibuktikan dengan masih adanya penemuan oleh BPK.

2. Adanya perbedaan hasil penelitian terkait variabel independen yang diambil.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka peneliti membatasi pada pokok permasalahan dalam penelitian. Maka peneliti membatasi pada :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel antara lain kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, pelatihan, insentif, dan implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.
2. Penelitian ini dilakukan di Satuan Kerja Perangkat Desa Kabupaten Klaten.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.

3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini memberikan partisipasi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terdapat di akuntansi sektor publik dan dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya sebagai referensi.

2. Bagi SKPD Kabupaten Klaten

Memberikan manfaat bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Klaten dalam melakukan peningkatan pada implementasi standar akuntansi pemerintah berbasis akrual.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB ini memperkenalkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, menentukan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori penelitian, hasil penelitian terkait, landasan gagasan, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan definisi operasional dari variabel, eksplorasi variabel populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan eksplorasi, pengujian, dan analisis data, serta membahas hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan hasil penelitian, batasan penelitian, dan saran yang perlu diberikan peneliti untuk pertimbangan selanjutnya dalam penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Institusional

Teori institusional merupakan teori pembentukan suatu instansi yang disebabkan karena ada tekanan dari lingkungan kelembagaan sekitar, setiap individu di lingkungan kelembagaan tersebut memiliki suatu ide-ide, memiliki pengaruh pada lembaga dan dianggap sebagai nilai-nilai yang sah dari organisasi (Talitha & Aswar, 2021). Menurut DiMaggio & Powell, (1983) memiliki 3 mekanisme yang dapat membentuk isomorfik institusional (*institutional isomorphism*), yaitu : (1) isomorfisma koersif (*coercive*), (2) isomorfisma mimetik (*mimetic*) dan (3) isomorfisma normatif (*normative*).

Isomorfisma koersif adalah sebuah tekanan dari organisasi lain baik secara formal maupun informal, menyebabkan saling bergantung, dan mempunyai fungsi organisasi di dalamnya (DiMaggio & Powell, 1983). Isomorfisma mimetik adalah ketika suatu organisasi memiliki keinginan untuk meniru dengan organisasi lain, hal itu terjadi apabila suatu organisasi terdapat tujuan yang ambigu atau adanya ketidakpastian lingkungan yang simbolik. Dampak dari isomorfisma ini menyebabkan suatu instansi akan berusaha menjadikan diri mereka sama dengan instansi lainnya, seperti melakukan imitasi (DiMaggio & Powell, 1983).

Isomorfisma normatif adalah sesuatu yang ditekankan pada profesionalisme. Tujuan dari profesional ini dijelaskan untuk semua anggota organisasi yang berjuang bersama untuk memperkuat keadaan dan teknik kerja

mereka, memantau produksi, mengembangkan kognitif dan melegitimasi otonomi pekerjaan mereka (DiMaggio & Powell, 1983).

2.1.2 Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akruwal

Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) adalah standar yang diterapkan pemerintahan guna melakukan penyusunan laporan keuangan yang dilakukan oleh KSAP yang independen dan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) setelah terlebih dahulu mendapatkan pertimbangan dari BPK. Ditetapkan SAP pada Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2005 (Hamid, 2017).

Pada Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 memuat lampiran 1 berisi tentang SAP dengan sistem akrual wajib dilaksanakan mulai tanggal 1 Januari 2015 dan lampiran 2 berisi SAP kas menuju akrual, untuk SAP terutama dalam meningkatkan komparabilitas antara laporan keuangan dan anggaran, antar tahun, antara organisasi, dan untuk melakukan standar penyusunan laporan keuangan. SAP menyebutkan bahwa basis kas menuju akrual, yang mana basis kas mengakui pos pendapatan, belanja, dan pembiayaan. Sedangkan sistem akrual mengakui pos aset, kewajiban, dan ekuitas (Sa'diyah & Yuhertiana, 2021).

Basis akrual merupakan sistem akuntansi dimana sebuah metode akuntansi yang terkait transaksi perekonomian dengan mengakui, mencatat, dan menyajikan sesuai periode terjadi transaksi dengan tidak memperhatikan periode kas yang dibayarkan (Riyanto & Agus, 2015). Hasil implementasi basis ini, digunakan memberikan informasi terkait pengambilan keputusan dan mewujudkan kualitas laporan keuangan yang akuntabilitas (Sa'diyah & Yuhertiana, 2021).

2.1.3 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Talitha & Aswar, (2021), kualitas SDM merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan pemerintah dalam menerapkan SAP basis akrual. Menurut Ratnasari et al., (2021), SDM merupakan aset perusahaan yang penting, karena itu fungsi mereka tidak dapat diganti oleh sumber daya lainnya. Menurut Sutrisno, (2017) SDM adalah sumber daya yang mempunyai suatu ide, perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan oleh karena itu semua bakat dari sumber daya manusia menjadi pengaruh dalam mengupayakan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

SDM akan menjadi kualitas yang tinggi apabila mampu menciptakan nilai kompetisi dan inovasi dengan menjadi energi tertinggi seperti kecerdasan, kreatif, dan daya pikir yang baik. Menurut Sa'diyah & Yuhertiana, (2021), kualitas SDM tidak dinilai dari keterampilan, namun dapat dinilai dari pengalaman, kepribadian, kemampuan intelektual, dan pendidikan. SDM dengan berkualitas pasti dibutuhkan oleh pemerintah terutama di bagian akuntansi pemerintahan. Oleh sebab itu, pemerintahan harus fokus dalam merencanakan penempatan SDM dalam menerapkan SAP berbasis akrual.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu motivasi dari dalam diri tenaga kerja untuk melakukan sesuatu guna mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya Aswar, (2019) Kesiapan pemerintah dalam menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual tergantung pada komitmen organisasi (Talitha & Aswar, 2021). Menurut Dewi et al., (2017) komitmen organisasi merupakan suatu

pendorong diri orang masing-masing atau kelompok yang lebih mengutamakan tujuan kelompok, agar tercapai keberhasilan pada tujuan.

Suatu pemerintahan, pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi, harus patuh terhadap seluruh aturan maupun perubahan yang terjadi pada instansi termasuk hal terkait pemerintahan mengharuskan mengimplementasikan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual. Sehingga, memiliki rasa komitmen dalam organisasi, maka individu yang terlibat akan memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi yang diikutinya (Dewi et al., 2017).

2.1.5 Pelatihan

Menurut Dianto & Aswar, (2020) pelatihan merupakan bagian penting di penerapan akuntansi akrual. Pemberian pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai, dengan diberikan program pelatihan yang maksimal akan mempengaruhi keberhasilan penerapan akuntansi akrual (Talitha & Aswar, 2021).

Menurut Ratnasari et al., (2021) Pelatihan merupakan suatu pemberian berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap sehingga pekerja dapat melakukan tanggung jawab dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Pelatihan diperlukan oleh pegawai dalam suatu organisasi yang memiliki tujuan agar tercapainya kinerja karyawan sesuai dengan standar.

Menurut Dianto & Aswar, (2020), pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai sesuai kompetensi kerja yang dilakukan. Pelatihan merupakan bagian penting dalam penerapan akuntansi berbasis akrual. Pelatihan memberikan kesempatan individu

untuk mempersiapkan dan membekali diri berupa wawasan dan keterampilan yang dapat digunakan melakukan pekerjaan terutama dalam pengimplementasian SAP berbasis akrual.

2.1.6 Insentif

Menurut Sa'diyah & Yuhertiana, (2021) pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja, insentif merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang, jabatan, atau lainnya untuk memacu kinerja yang lebih baik. Insentif memiliki peran dalam menumbuhkan semangat untuk menuju suatu tujuannya. Insentif merupakan suatu balasan jasa kepada pegawai atas dorongan dalam meraih prestasi atau tujuan organisasi.

Jika pegawai dapat mencapai tugas dengan baik, maka pemerintah perlu adanya motivasi baik secara langsung atau tidak langsung memberikan insentif agar dapat mencapai tujuan dari organisasi dalam menerapkan SAP berbasis akrual (Sa'diyah & Yuhertiana, 2021). Menurut Nasution & Ramadhan, (2018) insentif yang digunakan untuk perangsang karyawan yang diberi oleh instansi merupakan insentif penambahan dari hasil jasa seperti uang, tanda kehormatan, pengembangan kompetensi, dan lainnya untuk diserahkan kepada entitas akuntansi yang dapat melaksanakan tujuan dari instansi dalam penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Vania Talitha & Khoirul Aswar, 2021	<i>Implementation of Accrual-Based Government Accounting Standards in Indonesia: A Review of Organizational Factors</i>	Penelitian: kuantitatif Populasi: kepala bagian keuangan dan staf keuangan unit instansi pemerintah daerah di provinsi DKI Jakarta. Sampel: random sampling, 84 sampel Teknik analisis: PLS- SEM	Variabel kualitas SDM dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual. Sedangkan variabel pelatihan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.
2.	Aditya Wira Dianto, Khoirul Aswar, 2020	<i>Assessing Accrual Accounting Implementation in Cianjur Regency: An Empirical Investigation</i>	penelitian: kuantitatif Populasi: 65 SKPD Kabupaten Cianjur Sampel: Metode sensus sampling, 130 total sampel Teknik analisis: PLS- SEM	Variabel dukungan manajemen puncak dan pelatihan memiliki berpengaruh positif

				terhadap penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual. Sedangkan variabel komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.
3.	Endang Kristiwati dan Risal, 2017	<i>The Influence of Employee Training Understanding of SAP, and Information Technology on The Implementation of The Accrual Based Accounting In The Government of Pontianak City.</i>	Penelitian: kuantitatif Populasi: 35 SKPD di Kota Pontianak Sampel: berdasarkan pengamatan peneliti. Terdapat 12 SKPD yang masih sering berkonsultasi dengan BPKAD dalam pembuatan laporan keuangan berbasis akrual Teknik analisis: regresi linear berganda	Variabel pelatihan dan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual. Variabel pemahaman standar akuntansi pemerintahan tidak berpengaruh terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.
4.	Dian Islamiatus Sa'diyah, Indrawati Yuhertiana, 2021	Pengaruh kualitas sumber daya manusia,	Penelitian: kuantitatif Populasi: 26 perangkat daerah Sampel:	kualitas SDM, komitmen organisasi, dan insentif

		organisasi, dan insentif terhadap implementasi standar akuntansi pemerintah berbasis akrual (studi pada perangkat daerah kota surabaya)	purposive sampling, 104 pegawai Teknik analisis:PLS- SEM	berpengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.
5.	Helma Mei Lina Nursavyra, Rachma Agustina, 2020	Faktor pengaruh implementasi SAP berbasis akrual (Studi Kasus di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jombang)	Penelitian: kuantitatif Populasi: 66 SKPD di Jombang Sampel: sampling jenuh, 66 sampel Teknik analisis: uji t dan uji f	kompetensi SDM dan sistem informasi tidak berpengaruh terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan SAP berbasis akrual.
6.	Rinda Gustia Rananda, 2021	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerapan Akuntansi Akrual pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuantan Singingi	Metode penelitian: Kuantitatif Populasi berjumlah 31 seluruh pegawai Dinas Koperasi UKM, perdagangan, dan perindustrian kabupaten kuantan singingi Teknik analisis: Regresi linear berganda	kompetensi SDM, teknologi informasi, dan insentif berpengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.

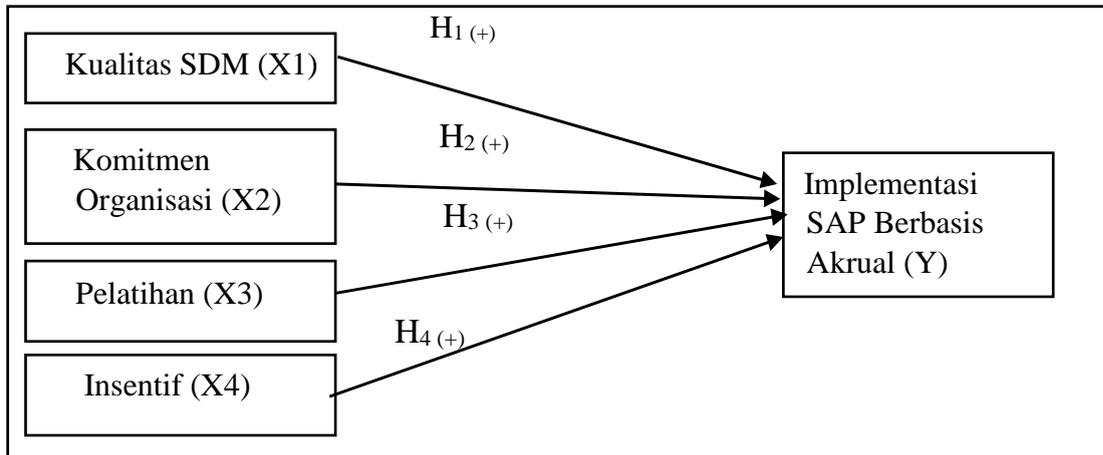
			c. Teknik analisis: Regresi linear berganda	
7.	Diki Candra, 2020	Pengaruh komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap implementasi SAP berbasis akrual	Penelitian: kuantitatif Populasi: 26 OPD Kabupaten Singingi Sampel: purposive sampling, 104 sampel Teknik analisis: regresi linear berganda	komitmen organisasi, kualitas SDM, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.
8.	Puja Rizqy Ramadhan, Dito Aditia Darma Nasution, 2018	Analisis pengaruh SDM, Insentif, dan Fasilitas Pendukung terhadap Implementasi SAP berbasis Akrual Pemerintah provinsi Sumatera Utara	Penelitian: asosiatif/ hubungan Populasi: 102 orang Sampel: menggunakan sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel Teknik analisis: regresi linear berganda	SDM, dan insentif berpengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual, tetapi fasilitas pendukung berpengaruh negatif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.
9.	Luh Desy Suareni Dewi, I Gusti Ayu Purnamawati, Nyoman Trisna Herawati, 2017	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian intern terhadap	Penelitian: kuantitatif Populasi: 13 dinas dalam skpd di kabupaten bangle Sampel: Purposive sampling, 64 sampel Teknik analisis: regresi linear	kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian intern berpengaruh

		keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual	berganda	positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual.
10.	Alfonsus Jantong, Nurkholis, Roekhudin, 2018	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintahan Daerah.	Penelitian: Kuantitatif Populasi: 222 karyawan Sampel: 142 karyawan Teknik analisis: Regresi linear berganda	komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual. Namun Kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

2.3 Kerangka Ide

Dalam kerangka penelitian dijelaskan atau digambarkan bagaimana hubungan variabel independennya dan variabel dependennya. Variabel independen pada penelitian ini meliputi, kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif. Variabel dependen meliputi, implementasi SAP berbasis akrual.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual

Berdasarkan dalam teori institusional hal ini sejalan dengan teori institusional isomorfisma normatif yang berarti peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilaksanakan untuk tuntutan profesional. Kualitas SDM merupakan bagian sentral dari penerapan SAP berbasis akrual, maka pemerintah perlu serius dalam menyiapkan kualitas SDM dengan baik dalam bidang akuntansi pemerintahan untuk tercapainya keberhasilan implementasi SAP dengan sistem akrual. SDM adalah aset instansi yang penting, karena itu fungsi mereka tidak mampu diganti oleh sumber daya lainnya (Ratnasari et al., 2021).

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya Talitha & Aswar, (2021), Sa'diyah & Yuhertiana, (2021) dan Candra, (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas SDM menjadi pengaruh positif terhadap penerapan SAP dengan sistem akrual. Maka dari pernyataan tersebut bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh

positif terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

H₁ : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual

Berdasarkan dalam teori institusional, komitmen organisasi memiliki hubungan dengan teori institusional isomorfisma koersif yang berarti pemerintah memiliki suatu tekanan dalam implementasi SAP berbasis akrual, dimana pemerintah memiliki keharusan untuk memutuskan dalam mengadopsi sesuatu dari entitas lain agar tercapai tujuannya. Menurut Dewi et al., (2017) komitmen organisasi merupakan pendorong bagi setiap orang atau kelompok yang lebih mengutamakan tujuan kelompok, agar tercapai keberhasilan pada tujuan.

Menurut Simanjuntak, (2010) dukungan dari pemimpin dan kerjasama antar pekerja baik adalah suatu keberhasilan dari perubahan. Oleh karena itu, apabila SKPD dan pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan berhasil dalam mengimplementasikan perubahan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual, dimana sebelumnya menggunakan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem kas.

Didukung dari penelitian sebelumnya Talitha & Aswar, (2021), Sa'diyah & Yuhertiana, (2021), Mei et al., (2020), dan Candra, (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi pengaruh positif terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual, dari pernyataan itu dapat dinyatakan adanya hubungan

positif terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual. Sehingga terbentuk hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual

2.4.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual

Dari teori institusional, pelatihan berkaitan dengan teori institusional isomorfisma normatif, yang berarti pelatihan dapat digunakan sebagai media dalam pembelajaran dan peningkatan keterampilan karena dalam pelatihan mendapatkan bimbingan yang profesional. Menurut Ratnasari et al., (2021) Pelatihan merupakan suatu pemberian berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap supaya pekerja mampu melakukan tanggung jawabnya dengan baik sesuai aturan yang berlaku.

Pelatihan merupakan bagian penting dalam pengimplementasian SAP berbasis akrual, pemerintah dihadapkan dengan pembaharuan dari SAP dengan sistem kas menjadi SAP dengan sistem akrual, dengan adanya pelatihan maka karyawan mendapatkan bekal pengetahuan dalam implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual. Semakin kuat pemerintahan dalam memberikan pelatihan kepada pegawai SKPD, maka semakin memuaskan juga hasil kinerja pegawai dalam mengimplementasikan SAP berbasis akrual (Talitha & Aswar, 2021).

Adanya dukungan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Dianto & Aswar, (2020), dan Kristiawati & Risal, (2017) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual, dari

pernyataan tersebut dapat dinyatakan adanya hubungan positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Sehingga terbentuk hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

2.4.4 Pengaruh Insentif terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual

Berdasarkan teori institusional, insentif berkaitan dengan teori institusional isomorfisma normatif, yang berarti pemberian insentif harus menghasilkan berupa peningkatan kinerja pegawai dengan tuntutan secara profesional. Pemberian insentif dapat memacu semangat kinerja pegawai terutama pada implementasi SAP basis akrual.

Insentif merupakan balasan jasa kepada pegawai atas tujuan yang dicapai untuk organisasi. Menurut Nasution & Ramadhan, (2018) bahwa insentif dapat berupa uang, kehormatan, dan pengembangan kompetensi lainnya. Apabila organisasi mempunyai motivasi secara langsung atau tidak langsung untuk memberikan insentif kepada pegawainya, maka kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut yaitu dalam penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

Hal ini didukung penelitian sebelumnya, penelitian Sa'diyah & Yuhertiana, (2021), Nasution & Ramadhan, (2018), dan Gustia Rananda, (2020) yang menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual, dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan ada hubungan positif insentif terhadap SAP dengan sistem akrual. Sehingga terbentuk hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Insentif berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Penelitian ini akan dimulai pada bulan April 2022 hingga selesai. Penelitian ini dilaksanakan di SKPD Kabupaten Klaten.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mempelajari populasi maupun sampel, alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan data statistika untuk melakukan analisis data untuk melakukan uji hipotesis (Sugiyono, 2019).

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah bagian secara umum dari suatu obyek atau subyek yang mempunyai tingkat atau sifat khusus ditentukan dari seorang peneliti lalu dikaji dan dimanfaatkan dalam penarikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian keuangan di setiap SKPD Kabupaten Klaten.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah unit dari populasi yang terdiri dari total atau ciri sifat milik populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang terdiri dari pegawai setiap SKPD yang bekerja di bagian keuangan yaitu kepala Sub Bagian (Kasubbag), Bendahara Pengeluaran, dan Staff Keuangan.

Tabel 3.1
Data Sampel

No	Nama SKPD	Sampel
1.	Sekretariat DPRD	3
2.	Inspektorat Daerah	3
3.	Dinas Pendidikan	3
4.	Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga	3
5.	Dinas Kesehatan	3
6.	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Bersama	3
7.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3
8.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	3
9.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	3
10.	Dinas Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	3
11.	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	3
12.	Dinas Komunikasi Informatika	3
13.	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	3
14.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	3
15.	Dinas Perhubungan	3
16.	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	3

17.	Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan	3
18.	Satuan Polisi Pamong Praja	3
19.	Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah	3
20.	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah	3
21.	Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah	3
22.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	3
23.	Kantor Kesbangpol	3
Jumlah		69

Sumber: klatenkab.go.id

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, (2019), teknik *purposive sampling* merupakan teknik penentu sampel dengan mempertimbangkan hal lain. Kriteria yang digunakan yaitu :

1. Bagian kepala sub bagian keuangan.
2. Bagian bendahara pengeluaran keuangan.
3. Bagian staff keuangan.

3.4 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa isian kuesioner. Sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei kuesioner.

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data lalu melakukan pengolahan menggunakan beberapa pertanyaan tertulis supaya dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019). Responden pada penelitian ini yaitu Kasubbag keuangan, staff keuangan, dan bendahara pengeluaran.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Dependen

Menurut Riyanto & Mohyi, (2020) variabel dependen merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen pada penelitian ini adalah implementasi SAP berbasis akrual.

2. Variabel Independen

Menurut Riyanto & Mohyi, (2020) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini merupakan kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Implementasi SAP berbasis akrual	Penerapan SAP yang mengakui pendapatan, beban, aset, utang, dan ekuitas dalam pelaporan finansial berbasis akrual, serta mengakui pendapatan, belanja, dan pembiayaan dalam pelaporan pelaksanaan anggaran berdasarkan basis yang ditetapkan dalam APBN/APBD (Nasution et al., 2016).	1. Pengakuan pendapatan 2. Pengakuan beban 3. Pengakuan aset 4. Pengakuan utang 5. Pengakuan ekuitas (Talitha & Aswar, 2021)	Interval
Kualitas Sumber Daya Manusia	Kemampuan sumber daya manusia secara individu dari aparatur SKPD yang diberikan tugas untuk mencapai tujuan dari organisasi untuk implementasi	1. Tingkat pendidikan 2. Pengalaman 3. Pelatihan 4. Pemahaman akuntansi 5. Profesionalisme (Talitha & Aswar, 2021)	Interval

	SAP berbasis akrual (Nasution et al., 2016).		
Komitmen organisasi	Sikap yang tangguh dan memegang prinsip kuat untuk keberhasilan dalam implementasi SAP berbasis akrual yang dimiliki oleh Aparatur SKPD (Nasution et al., 2016).	1. Komitmen organisasi dalam mengadopsi akuntansi akrual 2. Tingkat akurasi 3. Keandalan dari laporan keuangan yang dihasilkan (Talitha & Aswar, 2021)	Interval
Pelatihan	Upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan berdasarkan kompetensi kerja yang dilakukan (Nasution et al., 2016).	1. Dimensi program pelatihan 2. Kompetensi pelatihan (Talitha & Aswar, 2021)	Interval
Insentif	Penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada individu atau kelompok dari Aparatur SKPD karena keberhasilan dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan dalam	1. Insentif memuaskan 2. Insentif sesuai 3. Insentif memenuhi kebutuhan hidup 4. Peningkatan semangat 5. Memotivasi tercapainya tujuan (Nasution & Ramadhan, 2018).	Interval

	implementasi SAP berbasis akruak (Nasution et al., 2016).		
--	---	--	--

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini dibantu dengan SPSS 25. SPSS memiliki fungsi sebagai peralatan analisis data dalam menghitung statistika, mulai dari statistik parametrik maupun bukan parametrik. Pada penelitian ini dilakukan uji yaitu uji statistika.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan dalam menilai apakah kuesioner valid atau tidak. Jika pertanyaan kuesioner dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu maka kuesioner dinyatakan valid. Uji validitas membandingkan jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tidak valid (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabel ini dapat melihat apakah kuesioner itu reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang dari suatu pertanyaan menunjukkan

kesamaan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan melihat *Cronbach Alpha*, apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan bahwa kuesioner reliabel (Ghozali, 2018).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam melakukan uji apakah pada penelitian dapat dikatakan normal atau tidaknya. Penelitian ini pengujian statistik menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data dianggap normal, dan regresi sesuai dengan asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam melakukan uji apakah penelitian tersebut terdapat korelasi antara variabel independennya. Jika semakin besar korelasi antara sama variabel independennya, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang menyebabkan standar error semakin besar pula. Dalam penelitian ini untuk uji multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF), dengan kriteria jika hasil *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika hasil *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terdapat gangguan (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam melakukan uji apakah dalam penelitian terdapat ketidaksamaan di dalam *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lainnya. Dimana, model regresi yang tepat merupakan yang tidak

terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji ini menggunakan uji glejser. Pengujian penelitian dengan glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan *absolute residual*. Apabila signifikansi $> 0,05$ sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model regresi yang digunakan. Uji F dipakai dalam mencari seluruh variabel penjelas dan variabel terikat termasuk pada model regresi, dan pengujian dilakukan pada hasil sig. 0,05 (Ghozali, 2018). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model tepat atau fit. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan sig. $< 0,05$ artinya bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam melihat keberhasilan model saat menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) bernilai 0 dan 1. *Adjusted R²* bernilai 0 menunjukkan keberhasilan variabel independennya saat menjelaskan variasi variabel dependennya sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan keberhasilan variabel independennya mampu memberi semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel dependennya (Ghozali, 2018).

3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah menganalisis hubungan antar variabel dependennya dan variabel independennya dalam memperkirakan output

rata-rata dari variabel dependen berdasarkan hasil yang diketahui dari variabel bebas (Ghozali, 2018). Metode penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda merupakan suatu penganalisis dilakukan dalam deteksi variabel yang memiliki hubungan terhadap variabel yang diuji. Model pada penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Implementasi SAP berbasis akrual

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi dari variabel independen

ε = *error term*

X₁ = Kualitas sumber daya manusia

X₂ = Komitmen organisasi

X₃ = Pelatihan

X₄ = Insentif

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji t menunjukkan pengaruh suatu variabel independennya untuk menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2018). Apabila signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel maka menolak H₀ dan menerima H₁ yang artinya masing-masing variabel independennya mempengaruhi variabel dependennya.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Proses Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai SKPD Kabupaten Klaten yang melakukan pekerjaan di bidang keuangan yaitu Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran, dan Staf Keuangan. Penelitian dan penyebaran kuesioner dilaksanakan pada bulan April hingga bulan Juni 2022.

Proses tersebut selesai dengan cukup lama karena dalam menyebarkan kuesioner dilakukan saat mendekati lebaran yang dimana seluruh pegawai cuti lebaran yang cukup lama, setelah cuti dimana ada beberapa pegawai dari SKPD yang masih sibuk rapat dikarenakan habis cuti lebaran, oleh karena itu perlu waktu untuk menunggu lagi. Penyebaran kuesioner sejumlah 69 dari 23 SKPD, sementara untuk sampel pada penelitian dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang dikirim	69
2.	Kuesioner yang tidak kembali	5
3.	Kuesioner yang tidak dapat diolah	4
4.	Kuesioner yang dapat diolah	60

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Total kuesioner yaitu 69 responden namun terdapat kuesioner yang tidak kembali karena hilang yaitu sejumlah 5 responden. Terdapat juga 4 jumlah hasil

responden yang tidak mampu untuk melakukan pengolahan karena terdapat pertanyaan yang tidak di isi artinya bahwa responden tersebut tidak melakukan pengisian jawaban secara utuh sehingga menyebabkan data tidak mampu diolah. Sehingga, total hasil jawaban kuesioner yang dapat diolah sebanyak 60.

4.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan dengan sampel sebanyak 60 responden terhadap 23 SKPD Kabupaten Klaten. Karakteristik responden dinilai dari Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, dan Jabatan, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskriptif Karakteristik Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	9	15%
31-40 tahun	21	35%
41-50 tahun	20	33,3%
> 50 tahun	10	16,7%
Total	60	100%
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	29	48,3%
Wanita	31	51,7%
Total	60	100%
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	2	3,3%
S1	52	86,7%
S2	6	10%
Total	60	100%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase

< 5 tahun	9	15%
5-10 tahun	12	20%
11 - 15 tahun	20	33,3%
> 15 tahun	19	31,7%
Total	60	100%
Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kasubbag Keuangan	23	38,3%
Staff Keuangan	14	23,3%
Bendahara Pengeluaran	23	38,3%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terlihat bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun dengan jumlah 21 responden (35%). Sedangkan untuk umur 41-50 tahun berjumlah 20 responden (33,3%), 10 responden berusia > 50 tahun (16,7%) dan 9 responden berusia 21-30 tahun (15%).

Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin wanita lebih dominan karena frekuensinya lebih banyak yaitu 31 responden (51,7%), sedangkan sisanya sebanyak 29 responden (48,3%) berjenis kelamin pria. Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden yang dominan adalah S1 dengan jumlah 52 responden (86,7%). sedangkan terdapat 6 responden (10%) berpendidikan S2, dan 2 responden (3,3%) berpendidikan D3.

Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja 11-15 tahun dengan jumlah 20 responden (33,3%). Sementara untuk lama bekerja >15 tahun berjumlah 19 responden (31,7%), 12 responden (20%) untuk lama

bekerja 5-10 tahun dan 9 responden (15%) untuk lama bekerja < 5 tahun. Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa jumlah responden yang sama antara kasubbag keuangan dan bendahara pengeluaran yaitu berjumlah 23 responden atau sebesar 38,3%, dan sisanya staff keuangan berjumlah 14 responden atau sebesar 23,3%.

4.1.3 Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Kualitas SDM	60	4	20	16,13	3,802
Komitmen Organisasi	60	6	30	23,28	5,208
Pelatihan	60	16	30	24,38	3,683
Insentif	60	5	25	18,15	5,883
Implementasi akuntansi akrual	60	5	25	20,35	4,704
Valid N	60				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa responden yang mampu diolah yaitu 60 responden. Pada variabel kualitas SDM, jawaban minimum sebesar 4, jawaban maksimum sebesar 20 dengan rata-rata jawaban sebesar 16,13 dan standar deviasi sebesar 3,802 maka suatu sampel akan berjarak *plus* 3,802 atau *minus* 3,802 dari rata-rata. Pada variabel komitmen organisasi, jawaban minimum sebesar 6 dan maksimum sebesar 30 dengan rata-rata jawaban sebesar 23,28 dan standar deviasi sebesar 5,208. Maka suatu sampel berjarak *plus* 5,208 atau *minus* 5,208 dari rata-rata.

Pada variabel pelatihan, jawaban minimum sebesar 16 dan maksimum

sebesar 30 dengan rata-rata jawaban sebesar 24,38 dan standar deviasi sebesar 3,683. Maka suatu sampel berjarak *plus* 3,683 atau *minus* 3,683 dari rata-rata. Pada variabel insentif, jawaban minimum sebesar 5 dan maksimum sebesar 25 dengan rata-rata jawaban sebesar 18,15 dan standar deviasi sebesar 5,883. Maka suatu sampel berjarak *plus* 5,883 atau *minus* 5,883 dari rata-rata.

Pada variabel implementasi akuntansi akrual, menunjukkan bahwa jawaban minimum sebesar 5 dan jawaban maksimum sebesar 25 dengan rata-rata jawaban sebesar 20,35 dan standar deviasi sebesar 4,704. Maka suatu sampel berjarak *plus* 4,704 atau *minus* 4,704 dari rata-rata.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Kuesioner dapat dikatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas $\text{sig.} < 0,05$. Cara memperoleh r_{tabel} , dengan nilai $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan (df) = $n-2 = 60-2 = 58$, didapat r_{tabel} sebesar 0,2542. Adapun hasil uji validitas untuk variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, pelatihan, insentif, dan Implementasi akuntansi akrual sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kualitas SDM

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria
X1.1	0,856	0,2542	Valid
X1.2	0,932	0,2542	Valid
X1.3	0,919	0,2542	Valid
X1.4	0,952	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Uji validitas variabel kualitas SDM dapat dilihat pada *pearson correlation* (r hitung), pada pengujian yang dilakukan terdapat hasil bahwa nilai r hitung $> 0,2542$ atau nilai sig. $< 0,05$. Berarti menandakan bahwa setiap pernyataan pada variabel kualitas SDM dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria
X2.1	0,562	0,2542	Valid
X2.2	0,922	0,2542	Valid
X2.3	0,941	0,2542	Valid
X2.4	0,968	0,2542	Valid
X2.5	0,944	0,2542	Valid
X2.6	0,947	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Uji validitas variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada *pearson correlation* (r hitung), pada pengujian yang dilakukan terdapat hasil bahwa nilai r hitung $> 0,2542$ atau nilai sig. $< 0,05$. Berarti menandakan bahwa setiap pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria
X3.1	0,842	0,2542	Valid
X3.2	0,940	0,2542	Valid
X3.3	0,938	0,2542	Valid
X3.4	0,927	0,2542	Valid
X3.5	0,925	0,2542	Valid
X3.6	0,873	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Uji validitas variabel pelatihan dapat dilihat pada *pearson correlation* (r hitung), pada pengujian yang dilakukan terdapat hasil bahwa nilai r hitung $> 0,2542$ atau nilai sig. $< 0,05$. Berarti menandakan bahwa setiap pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Insentif

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria
X4.1	0,957	0,2542	Valid
X4.2	0,953	0,2542	Valid
X4.3	0,970	0,2542	Valid
X4.4	0,966	0,2542	Valid
X4.5	0,968	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Uji validitas variabel insentif dapat dilihat pada *pearson correlation* (r hitung), pada pengujian yang dilakukan terdapat hasil bahwa nilai r hitung $> 0,2542$ atau nilai sig. $< 0,05$. Berarti menandakan bahwa setiap pernyataan pada variabel insentif dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Implementasi Akuntansi Akrua

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria
Y	0,980	0,2542	Valid
Y	0,983	0,2542	Valid
Y	0,976	0,2542	Valid
Y	0,974	0,2542	Valid
Y	0,959	0,2542	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Uji validitas variabel implementasi akuntansi akrual dapat dilihat pada *pearson correlation* (r hitung), pada pengujian yang dilakukan terdapat hasil bahwa nilai $r_{hitung} > 0,2542$ atau nilai $sig. < 0,05$. Berarti menandakan bahwa setiap pernyataan pada variabel implementasi akuntansi akrual dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dengan melakukan uji *Cronbach's Alpha* dimana variabel dikatakan reliabel jika hasil uji *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Tabel 4.13 merupakan hasil uji reliabel:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kualitas SDM	0,931	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,940	Reliabel
Pelatihan	0,955	Reliabel
Insentif	0,980	Reliabel
Implementasi akuntansi akrual	0,987	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil dari uji reliabilitas didapatkan bahwa setiap variabel memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji diatas memiliki arti bahwa setiap variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibagi lagi dengan beberapa uji diantaranya yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Penjelasan uji tersebut diantaranya yaitu:

1. Hasil Uji Normalitas

Analisis statistik dilakukan dengan tujuan bahwa data yang ada sudah berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov. Kriteria dari uji normalitas adalah bahwa distribusi normal jika hasil probabilitas sig > 0,05. Dan apabila hasil probabilitas sig < 0,05 berarti data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.43763051
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.062
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari uji normalitas dapat dilihat bahwa hasil dari *Asymp.Sig (2- tailed)* yaitu 0,200 > 0,05. Sehingga dinyatakan dalam data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari hasil VIF dimana jika $VIF > 10$ atau hasil *tolerance* $< 0,10$ maka menunjukkan bahwa variabel memiliki hubungan multikolinearitas. Sedangkan jika hasil $VIF < 10$ atau hasil *tolerance* $> 0,10$ maka menunjukkan bahwa variabel tidak memiliki hubungan multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas SDM	.223	4.478
Komitmen Organisasi	.169	5.903
Pelatihan	.389	2.569
Insentif	.514	1.945

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen mendapatkan hasil *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat dinyatakan dari setiap variabel tidak mengalami multikolinearitas.

3. Hasil Heteroskedastisitas

Dalam melakukan uji heteroskedastisitas digunakan pengujian Glejser. Dimana pengujian Glejser merupakan uji dengan melakukan regresi antara variabel independen dengan *absolute residual*.

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		

(Constant)	-.107	.828		-.129	.898
Kualitas SDM	.006	.067	.025	.092	.927
Komitmen Organisasi	.025	.056	.141	.447	.657
Pelatihan	.056	.052	.221	1.060	.294
Intensif	-.046	.029	-.294	-1.627	.110

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memperoleh hasil signifikansi $> 0,05$. Sehingga dinyatakan bahwa setiap variabel tidak terdapat permasalahan terkait heteroskedastisitas.

4.2.3 Hasil Uji Ketepatan Model

1. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian ketepatan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji F ini memiliki tujuan untuk menilai apakah perumusan model tepat atau fit.

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1183.710	4	295.927	133.475	.000
Residual	121.940	55	2.217		
Total	1305.650	59			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji F, diketahui hasil F hitung yaitu $133,475 > F$ tabel $2,546$ atau hasil sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dinyatakan jika model regresi yang

digunakan dalam penelitian sudah sesuai atau model regresi yang dipilih sudah tepat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan diberikan variabel independen secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square R	Std.Error of the Estimate
	1.952	.907	.900	1.489

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Hasil dari *Adjusted R Square* yaitu 0,900. Disimpulkan bahwa variabel kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif berpengaruh terhadap Implementasi SAP berbasis akrual sebesar 0,900 atau 90%.

4.2.4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melakukan pembuktian bahwa hipotesis terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari analisis data menggunakan regresi linier berganda:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-3.120	1.333		-2.341	.023
Kualitas SDM	.270	.108	.218	2.498	.016
Komitmen Organisasi	.570	.090	.631	6.299	.000

Pelatihan	.303	.084	.237	3.591	.001
Insentif	-.084	.046	-.105	-1.834	.072

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Adapun hasil uji regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y = -3,120 + 0,270 \text{ Kualitas SDM} + 0,570 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,303 \text{ Pelatihan} - 0,084 \text{ Insentif} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas hasil masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1 Nilai konstanta dalam model regresi tersebut adalah bernilai negatif yaitu - 3.120. Maka dapat dinyatakan bahwa apabila variabel kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif dianggap konstan atau no (0), maka pengakuan implementasi SAP berbasis akrual sebesar -3.120 yang artinya jika variabel kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif tidak ada maka nilai implementasi SAP basis akrual akan mengalami penurunan sebesar -3.120.
- 2 Nilai koefisien variabel kualitas SDM sebesar 0,270. Dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan 1 untuk variabel kualitas SDM akan diikuti kenaikan variabel implementasi SAP berbasis akrual.
- 3 Nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,570. Diartikan setiap penambahan 1 untuk variabel komitmen organisasi akan diikuti kenaikan variabel implementasi SAP berbasis akrual.
- 4 Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,303. Diartikan setiap penambahan 1 untuk variabel pelatihan akan diikuti kenaikan variabel

implementasi SAP berbasis aktual.

- 5 Nilai koefisien variabel insentif sebesar -0,084. Diartikan setiap penambahan 1 untuk variabel insentif akan diikuti penurunan variabel implementasi SAP berbasis aktual.

4.2.5 Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen untuk menerangkan variabel dependen. Apabila signifikan $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-3.120	1.333		-2.341	.023
Kualitas SDM	.270	.108	.218	2.498	.016
Komitmen Organisasi	.570	.090	.631	6.299	.000
Pelatihan	.303	.084	.237	3.591	.001
Intensif	-.084	.046	-.105	-1.834	.072

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

1. Hasil signifikan variabel kualitas SDM adalah 0,016. Hasil sig. $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} (2,498) > t \text{ tabel} (2,004)$, dengan nilai koefisien variabel positif yaitu 0,270. Artinya menolak H_0 dan menerima H_1 sehingga dikatakan kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis aktual.
2. Hasil signifikan variabel komitmen organisasi adalah 0,000. Hasil sig. $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} (6,299) > t \text{ tabel} (2,004)$, dengan nilai koefisien variabel positif

yaitu 0,570. Artinya menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

3. Hasil signifikan variabel pelatihan adalah 0,001. Hasil sig. $< 0,05$ atau t_{hitung} (3,591) $> t_{tabel}$ (2,004), dengan nilai koefisien variabel positif yaitu 0,303. Artinya menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat dikatakan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.
4. Nilai signifikan variabel insentif adalah 0,072. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau t_{hitung} (-1,834) $< t_{tabel}$ (2,004), dengan nilai koefisien variabel negatif yaitu -0,084. Artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat dikatakan insentif tidak berpengaruh terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi SAP berbasis akrual

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Berdasarkan hasil analisis dari uji t dapat disimpulkan jika hasil signifikan $0,016 < 0,05$ atau t_{hitung} (2,498) $> t_{tabel}$ (2,004). Sehingga hipotesis diterima, yakni kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

Kualitas SDM memiliki peran penting di dalam entitas untuk menerapkan implementasi SAP berbasis akrual, apabila suatu entitas memiliki kualitas SDM

yang tinggi maka akan semakin tinggi kualitas informasi laporan keuangan yang dihasilkan. Entitas perlu adanya penerapan dan peningkatan kualitas SDM guna sebagai tuntutan profesional. Adanya tuntutan profesional, SDM secara maksimal akan melakukan penerapan implementasi SAP berbasis akrual.

Data yang didapatkan menjelaskan bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dalam menggunakan sistem akuntansi berbasis akrual merupakan lulusan strata satu sebesar 73,34% responden yang setuju. Diketahui bahwa karyawan di SKPD yang cukup berpengalaman dalam memproses laporan keuangan yang ada dan mampu menerapkan standar akuntansi berbasis akrual sebesar 91,67% responden yang setuju.

Sebesar 90% responden yang setuju jika tingkat pemahaman staff keuangan memadai dalam menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual. Sebesar 83,34% responden yang setuju jika karyawan di SKPD tergolong profesional dalam menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual serta menjalani karir sebagai bagian keuangan di SKPD. Hal ini didukung dengan penelitian Sa'diyah & Yuhertiana, (2021), Candra, (2020), Dewi et al., (2017), Nurhasniwati et al., (2020), Talitha & Aswar, (2021) membuktikan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual

Hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Berdasarkan hasil analisis dari uji t dapat

disimpulkan jika hasil signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ atau t hitung $(6,299) > t$ tabel $(2,004)$. Sehingga hipotesis kedua diterima, yakni komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Suatu entitas harus memiliki komitmen organisasi antara pimpinan dengan anggotanya agar mencapai tujuan entitas. Dimana entitas dituntut untuk dapat mengadopsi sesuatu karena adanya tekanan dari entitas lain agar memenuhi harapannya.

Suatu entitas dihadapkan pada perubahan basis akrual dalam membuat laporan keuangan. Melakukan perubahan kebiasaan dalam mencatat transaksi basis kas menjadi pencatatan transaksi basis akrual bukan hal mudah, maka perlunya komitmen organisasi yang kuat untuk melaksanakan kebiasaan baru tersebut dalam implementasi SAP dengan sistem akrual yang efektif dan efisien.

Data yang didapatkan menjelaskan bahwa karyawan yang menginginkan untuk tetap kerja di tempat yang sama dan tidak ingin pindah sebesar 36,67% responden yang setuju. Diketahui bahwa karyawan yang menginginkan untuk tetap menjaga kerahasiaan perusahaan sebesar 85% responden yang setuju. Sebesar 85% responden yang setuju jika karyawan menginginkan untuk tetap menjaga hak milik perusahaan. Sebesar 91,67% responden yang setuju jika karyawan memiliki keinginan untuk memberi kinerja terbaik.

Diketahui bahwa karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sebesar 90% responden yang setuju. Sebesar 91,67% responden yang setuju jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas akurasi angka dan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan. Hal ini didukung pada penelitian Sa'diyah & Yuhertiana, (2021), Mei et al., (2020), Candra, (2020),

Hamid, (2017), Talitha & Aswar, (2021) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap implementasi SAP berbasis akrual

Hipotesis ketiga yaitu pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Berdasarkan hasil analisis dari uji t disimpulkan jika hasil signifikan $0,001 < 0,05$ atau t hitung (3,591) $>$ t tabel (2,004). Sehingga hipotesis ketiga diterima, yakni pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

Pelatihan digunakan untuk menghasilkan kualitas SDM yang baik, dengan diberikan pelatihan yang dapat digunakan sebagai media pembelajaran untuk peningkatan implementasi SAP berbasis akrual, karena dalam pelatihan memperoleh bimbingan secara profesional. Berdasarkan data yang didapatkan menjelaskan bahwa responden yang setuju terkait program pelatihan yang sesuai diberikan kepada pengguna untuk menggunakan sistem akuntansi akrual sebesar 83,33% responden.

Diketahui bahwa responden yang setuju terkait program pelatihan yang komprehensif seperti prosedur kerja, pemanfaatan, pemecahan masalah penyesuaian untuk memahami cara kerja sistem akuntansi akrual sebesar 85% responden. Sebesar 85% responden setuju jika program pelatihan memadai dan berkelanjutan. Sebesar 83,33% responden yang setuju jika program pelatihan tertata dengan baik dan disediakan bagi pengguna sistem akuntansi akrual.

Sebesar 85% responden yang setuju jika pelatih memahami prosedur kerja,

pemanfaatan, penyesuaian dan pemecahan masalah adopsi akuntansi akrual. Sebesar 81,67% responden yang setuju jika program pelatihan yang diberikan kepada pengguna oleh lembaga cukup memadai. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dari penelitian Dianto & Aswar, (2020), dan Kristiawati & Risal, (2017), bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dengan sistem akrual.

4. Pengaruh Insentif terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual

Hipotesis keempat yaitu insentif tidak memiliki pengaruh terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Berdasarkan hasil analisis dari uji t disimpulkan hasil signifikan $0,072 > 0,05$ atau t hitung $(-1,834) < t$ tabel $(2,004)$. Sehingga hipotesis keempat ditolak, yakni insentif tidak memiliki pengaruh terhadap implementasi SAP berbasis akrual.

Suatu entitas tentunya memiliki tujuan yaitu dapat mengimplementasikan basis akrual dari perubahan basis kas ini, suatu entitas dapat mencapai tujuan apabila memperoleh suatu dukungan dari pimpinan. Salah satu bentuk dukungan dapat berupa pemberian insentif.

Dengan pemberian insentif memacu semangat kinerja pegawai untuk dituntut agar melaksanakan kinerjanya secara profesional, karena pimpinan memiliki harapan yang besar agar pegawainya dapat menghasilkan informasi laporan keuangan yang berkualitas dalam implementasi SAP berbasis akrual. Data yang didapatkan menjelaskan bahwa responden tidak setuju terkait insentif yang diterima memuaskan sebesar 33,33% responden. Diketahui bahwa responden yang tidak setuju terkait insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapai

sebesar 36,67% responden.

Sebesar 31,67% responden tidak setuju jika insentif yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup. Sebesar 30% responden yang tidak setuju jika insentif yang diterima meningkatkan semangat kerja. Sebesar 26,67% responden yang tidak setuju jika insentif yang diterima memotivasi untuk tercapainya tujuan SKPD.

Hasil penelitian ini tidak berpengaruh dikarenakan sebagian responden merupakan pegawai yang berstatus non PNS, oleh karena itu merasa insentif yang diterima tidak sesuai. Hasil ini didukung oleh penelitian Prastiwi, (2018) menyatakan bahwa insentif tidak menjadi pengaruh terhadap implementasi SAP dengan sistem akrual

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait kualitas SDM, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif sebagai penentu implementasi SAP berbasis akrual sebagai berikut:

1. Kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Hasil ini bermakna semakin baik kualitas SDM Pegawai bagian keuangan di Kabupaten Klaten, maka implementasi SAP berbasis akrual di Kabupaten Klaten akan semakin baik.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Hasil ini bermakna semakin baik komitmen organisasi pegawai bagian keuangan di Kabupaten Klaten, maka implementasi SAP berbasis akrual di Kabupaten Klaten akan semakin baik.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Hasil ini bermakna semakin tersedia pelatihan yang diberikan pegawai bagian keuangan di Kabupaten Klaten, maka implementasi SAP berbasis akrual di Kabupaten Klaten akan semakin baik.
4. Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh dikarenakan sebagian responden merupakan pegawai yang berstatus non PNS, oleh karena itu merasa insentif yang diterima tidak sesuai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu:

1. Pengumpulan data pada saat waktu sibuk staff.
2. Tidak semua SKPD dapat dijadikan objek penelitian.
3. Variabel pada penelitian ini terbatas pada kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, pelatihan, dan insentif.
4. Dalam variabel insentif menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh.

5.3 Saran

1. Saran untuk penelitian selanjutnya dalam mengumpulkan data bukan saat waktu sibuk staff.
2. Pihak SKPD diharapkan lebih terbuka lagi kepada peneliti sehingga peneliti dapat memperluas daerah survey dan hasil penelitian memiliki kemampuan generalisasi yang lebih luas.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel seperti budaya organisasi, teknologi informasi.
4. Penelitian selanjutnya tidak disarankan menggunakan variabel insentif dalam tema penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. (2011). Factors Affecting The Affecting The Readiness of PP No.71 Tahun 2010 About Government Accounting Standards (Case Study on Working Units in KPPN Malang's Working Area). *Jurnal Akuntansi Pemerintah*.
- Aswar, K. (2019). Factors on the Accrual Accounting Adoption: Empirical Evidence from Indonesia. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 12(3). <https://doi.org/10.25103/ijbesar.123.04>.
- Candra, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia(SDM), Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) Berbasis Akrua Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Singingi. *Jurnal Ekonomi Al-Khitmah*, 2(1).
- Devi Safitri. (2017). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua (Studi Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi*, Vol.5(2), 174–189.
- Dewi, L. D. S., Purnamawati, I. G. A., & Herawati, N. T. (2017). Penerapan Sap Berbasis Akrua (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Bangli). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1), 1–11.
- Dianto, A. W., & Aswar, K. (2020). Assessing Accrual Accounting Implementation in Cianjur Regency: An Empirical Investigation. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 13(1), 7–13. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.131.01>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited Institutional Isomorphism and Collective Rationality In Organizational fields. *In Economics Meets Sociology in Strategic Management*, 47(2), 143–166.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit-Undip.
- Gustia Rananda, R. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerapan Akuntansi Akrua pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan

- Perindustrian Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Akuntansi*, 6(11), 951–952.
- Hamid, E. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua. *Jurnal Parameter*, 2(2), 1–13.
- Jantong, A., Nurkholis, N., & Roekhudin, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua Pada Pemerintahan Daerah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 158–169. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2389>.
- Kristiawati, E., & Risal. (2017). the Influence of Employee Training, Understanding of Sap, and Information Technology on the Implementation of the Accrual Based Accounting in the Government of Pontianak City. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism*, 1(2), 10–15.
- Mamontoh, D. I., Nangoi, G. B., & Gerungai, N. Y. T. (2021). Faktor-Faktor Keberhasilan Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 315–324.
- Mei, H., Nursavyra, L., & Agustina, R. (2020). Faktor Pengaruh Implementasi SAP Berbasis Akrua (Studi Kasus di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jombang)
PENDAHULUAN Pembaruan atau perbaikan tata kelola keuangan negara sering dilakukan perubahan kebijakan dan peraturan UU , kesediaan seperti. *Journal of Finance and Accounting Studies*, 2(3), 146–161.
- Nasution, D. A. D., Erlina, & Sari, T. A. (2016). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi SAP Berbasis Akrua dengan Komitmen SKPD sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi*.
- Nasution, D. A. D., & Ramadhan, P. R. (2018). Analisis Pengaruh SDM, Insentif dan Sarana Pendukung terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrua pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 208–219.
- Nurhasniwati, Mukhzarudfa, & PA, Diap, E. (2020). Determinan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan (Sap) Berbasis Akrua: Studi Pada Badan Penegelola Keuangan

- Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Jambi Dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Jambi*, 5(2), 132–144.
- Prastiwi, L. K. (2018). *Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan Insentif Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Berbasis Akrual Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah : Jakarta.
- Ratnasari, S. L., L. B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>
- Riyanto, & Agus, P. (2015). *Akuntansi Pemerintah Daerah*. Pustaka Belajar.
- Riyanto, W. H., & Mohyi, A. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UMMPress.
- Sa'diyah, D. I., & Yuhertiana, I. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Insentif Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual (Studi Pada Perangkat Daerah Kota Surabaya). *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*. 14(1), 126-140. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/kompak/article/view/375>
- Simanjuntak, B. H. (2010). Menyongsong Era Baru Akuntansi Pemerintahan Di Indonesia. *Kongres XI Ikatan Akuntan Indonesia*, 1–15.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA.
- Talitha, V., & Aswar, K. (2021). Implementation of Accrual-Based Government Accounting Standards in Indonesia: A Review of Organizational Factors. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 13(5), 22–31.

Lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pandawa Purangan, Kartasura, Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-770/Uh.20/F.IV.1/PP.00.9/04/2022 Sukoharjo, 19 April 2022
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
BAPPEDALITBANG KABUPATEN KLATEN
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas:

Nama : ANGGI LARANTIA
NIM : 185221081
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN, DAN INSENTIF TERHADAP IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH BERBASIS AKRUAL (STUDI KASUS SKPD KABUPATEN KLATEN)
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan



Ayau Kastrad Diharjo, S.E., M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
 Jl Pemuda Nomor 294 Gd Pemda II Telp. 0272.321046 Psw 314,318 Faks. 0272.328730
 Kode Pos 57424
KLATEN

Nomor : 070.1 / 284 / 31 / 2022
 Lampiran : Lampiran Permohonan Data
 Perihal : Izin Penelitian

Klaten, 21 April 2022
 Kepada Yth :
 Terlampir
 Di -
KLATEN

Menunjuk Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Nomor B-770/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/04/2022 tanggal 19 April 2022 Perihal Izin Penelitian. Dengan Hormat kami beritahukan bahwa di Wilayah/Instansi Saudara pimpin akan dilaksanakan penelitian oleh:

Nama : Anggi Larantia
 Alamat/ No Hp : Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo / -
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Penanggungjawab : Anim Rahmayadi, S.E.I., M.Si.
 Judul/Topik : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Insentif Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual (Studi Kasus SKPD Kabupaten Klaten)
 Jangka Waktu : 3 Bulan (21 April – 21 Juli 2022)
 Catatan : Menyerahkan Hasil Penelitian Berupa *Hard Copy* ke Bidang Litbang BAPPEDALITBANG Kabupaten Klaten dan *Soft Copy* ke e-mail siip.bappedaklt@gmail.com

Demikian besar harapan kami, agar saudara berkenan memberikan bantuan seperlunya. Terimakasih

Ani Hapsala BAPPEDALITBANG
 Kabid Litbang

 Umar Saif Hut, MPP, M Eng
 Klaten Tingkat I
 NIP. 19710205 200604 1 001

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Ka. Bakesbangpol Kab. Klaten
2. Dekan FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip

Lampiran 1.
Surat Kepala Bappedalitbang Kab. Klaten
Tanggal: 21 April 2022
Nomor : 070.1 / 284 / 31 / 2022
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth :

1. Sekretaris Daerah Kab. Klaten
2. Sekretaris DPRD Kab. Klaten
3. Kepala Bappeda Litbang Kab. Klaten
4. Kepala BPKPAD Kab. Klaten
5. Kepala BKPSDM Kab. Klaten
6. Kepala Bakesbangpol Kab. Klaten
7. Kepala BPBD Kab. Klaten
8. Inspektur Kab. Klaten
9. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Klaten
10. Kepala DPUPR Kab. Klaten
11. Kepala Diperakim Kab. Klaten
12. Kepala Satpol PP dan Damkar Kab. Klaten
13. Kepala DissoP3APPKB Kab. Klaten
14. Kepala DKPP Kab. Klaten
15. Kepala Dinas LH Kab. Klaten
16. Kepala Disdukcapil Kab. Klaten
17. Kepala Dispermasdes Kab. Klaten
18. Kepala Dinas Perhubungan Kab. Klaten
19. Kepala Diskominfo Kab. Klaten
20. Kepala DKUKMP Kab. Klaten
21. Kepala DPMPTSP Kab. Klaten
22. Kepala Disbudporapar Kab. Klaten
23. Kepala Dispersip Kab. Klaten
24. Kepala Disperinaker Kab. Klaten
25. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Klaten
26. Kepala RSUD Bagas Waras Kab. Klaten

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Studi Akuntansi Syariah Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, saya:

Nama : **Anggi Larantia**
NIM : **185221081**
Jurusan/Semester : **Akuntansi Syariah / 8**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Mohon izin untuk meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisisioner penelitian yang dilakukan dengan judul:

“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Insentif Terhadap Implementasi SAP berbasis akrual”.

Merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi dari Program Studi S-1 Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Berkenaan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bisa memberikan jawaban atas pertanyaan dan pernyataan yang tertera dengan keadaan yang sebenarnya. Informasi yang saya peroleh hanya akan saya gunakan dalam penelitian ini, dan saya akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan etika penelitian. Demikian permohonan ini saya sampaikan. saya mengucapkan terima kasih.

Sukoharjo, 14 Maret 2022

Hormat saya,

Anggi Larantia

Daftar pertanyaan untuk variabel Implementasi Akuntansi Akrua						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pernyataan berikut:						
1.	Pengakuan pendapatan akuntansi basis akrual telah diterapkan dalam pelaporan keuangan pada SKPD.					
2.	Pengakuan beban akuntansi basis akrual telah diterapkan dalam pelaporan keuangan pada SKPD.					
3.	Pengakuan aset akuntansi basis akrual telah diterapkan dalam pelaporan keuangan pada SKPD.					
4.	Pengakuan utang akuntansi basis akrual telah diterapkan dalam pelaporan keuangan pada SKPD.					
5.	Pengakuan ekuitas akuntansi akrual telah diterapkan dalam pelaporan keuangan pada SKPD.					

Daftar pertanyaan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pernyataan berikut:						
1.	Tingkat pendidikan yang dimiliki pengguna untuk menggunakan sistem akuntansi berbasis akrual merupakan lulusan strata satu.					
2.	Pegawai di SKPD cukup berpengalaman dalam memproses laporan keuangan yang andal dan mampu menerapkan standar akuntansi berbasis akrual.					
3.	Tingkat pemahaman Pegawai bidang Keuangan memadai dalam menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual.					
4.	Pegawai di SKPD tergolong profesional dalam menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual serta menjalani karir sebagai Pegawai bidang Keuangan di SKPD.					

Daftar pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pernyataan berikut:						
1.	Pegawai menginginkan untuk tetap kerja di tempat yang sama dan tidak ingin pindah.					
2.	Pegawai menginginkan untuk tetap menjaga kerahasiaan SKPD.					
3.	Pegawai menginginkan untuk tetap menjaga hak milik SKPD.					
4.	Pegawai memiliki keinginan untuk memberi kinerja terbaik.					
5.	Pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.					
6.	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas akurasi angka dan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan.					

Daftar pertanyaan untuk variabel Pelatihan						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		TS	S 2	N 3	S 4	SS 5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pernyataan berikut:						
1.	Program pelatihan yang sesuai diberikan kepada pengguna untuk menggunakan sistem akuntansi akrual.					
2.	Program pelatihan yang komprehensif seperti prosedur kerja, pemanfaatan, pemecahan masalah penyesuaian untuk memahami cara kerja sistem akuntansi akrual.					
3.	Program pelatihan memadai dan berkelanjutan.					
4.	Program program pelatihan tertata dengan baik dan disediakan bagi pengguna sistem akuntansi akrual.					
5.	Pelatih memahami prosedur kerja, pemanfaatan, penyesuaian dan pemecahan masalah adopsi akuntansi akrual.					
6.	Program pelatihan yang diberikan kepada pengguna oleh lembaga cukup memadai.					

Daftar pertanyaan untuk variabel Insentif						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pernyataan berikut:						
1.	Insentif yang diterima memuaskan.					
2.	Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapai.					
3.	Insentif yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup.					
4.	Insentif yang diterima meningkatkan semangat kerja.					
5.	Insentif yang diterima memotivasi untuk tercapainya tujuan SKPD.					

Lampiran 4. Rekap Kuesioner

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Lama Bekerja
1	41-50 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
2	31-40 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	5-10 Tahun
3	31-40 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
4	41-50 Tahun	Wanita	S2	Staf Keuangan	> 15 Tahun
5	41-50 Tahun	Pria	S1	Staf Keuangan	5-10 Tahun
6	41-50 Tahun	Pria	S2	Staf Keuangan	> 15 Tahun
7	41-50 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	5-10 Tahun
8	41-50 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
9	31-40 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	11-15 Tahun
10	41-50 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	11-15 Tahun
11	31-40 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	5-10 Tahun
12	> 50 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
13	41-50 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
14	31-40 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	< 5 Tahun
15	21-30 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	< 5 Tahun
16	31-40 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	11-15 Tahun
17	> 50 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
18	31-40 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
19	31-40 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
20	41-50 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	> 15 Tahun
21	41-50 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
22	21-30 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	5-10 Tahun
23	21-30 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	< 5 Tahun
24	31-40 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
25	> 50 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	> 15 Tahun
26	21-30 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	5-10 Tahun
27	> 50 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	> 15 Tahun
28	31-40 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	5-10 Tahun
29	31-40 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	11-15 Tahun
30	41-50 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	11-15 Tahun
31	> 50 Tahun	Pria	S2	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
32	31-40 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	11-15 Tahun
33	21-30 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	< 5 Tahun
34	31-40 Tahun	Pria	S2	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
35	41-50 Tahun	Wanita	S1	Staf Keuangan	11-15 Tahun
36	21-30 Tahun	Wanita	S1	Staf Keuangan	< 5 Tahun
37	31-40 Tahun	Wanita	D3	Staf Keuangan	< 5 Tahun
38	31-40 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	5-10 Tahun
39	> 50 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
40	> 50 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
41	41-50 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
42	> 50 Tahun	Pria	S2	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun

43	41-50 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
44	31-40 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	11-15 Tahun
45	41-50 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	5-10 Tahun
46	> 50 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
47	31-40 Tahun	Pria	S1	Staf Keuangan	11-15 Tahun
48	31-40 Tahun	Pria	S1	Staf Keuangan	11-15 Tahun
49	31-40 Tahun	Pria	S1	Staf Keuangan	5-10 Tahun
50	41-50 Tahun	Pria	S1	Kasubbag Keuangan	11-15 Tahun
51	41-50 Tahun	Pria	S2	Kasubbag Keuangan	> 15 Tahun
52	31-40 Tahun	Wanita	S1	Kasubbag Keuangan	5-10 Tahun
53	41-50 Tahun	Pria	S1	Staf Keuangan	11-15 Tahun
54	21-30 Tahun	Pria	S1	Staf Keuangan	< 5 Tahun
55	31-40 Tahun	Wanita	S1	Staf Keuangan	5-10 Tahun
56	41-50 Tahun	Wanita	S1	Staf Keuangan	> 15 Tahun
57	21-30 Tahun	Wanita	S1	Staf Keuangan	< 5 Tahun
58	> 50 Tahun	Pria	S1	Bendahara Pengeluaran	> 15 Tahun
59	41-50 Tahun	Wanita	S1	Bendahara Pengeluaran	> 15 Tahun
60	21-30 Tahun	Wanita	D3	Bendahara Pengeluaran	< 5 Tahun

Jawaban Responden

a. Variabel Kualitas SDM

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL.X1
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	3	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	3	15
3	3	2	4	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16

4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
2	4	4	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
4	5	4	5	18
2	4	4	4	14
3	4	4	4	15
2	5	5	4	16
2	5	5	4	16
4	5	4	5	18
2	5	5	3	15
3	4	4	4	15
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
1	1	1	1	4
5	4	5	5	19
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
2	5	5	5	17
3	5	4	4	16
4	4	4	4	16

b. Variabel Komitmen Organisasi

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL.X2
2	5	5	5	5	5	27
2	5	5	5	5	5	27
3	3	3	4	5	5	23
3	3	3	4	5	5	23
3	3	5	5	5	5	26
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	5	27

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	5	5	26
3	3	4	4	4	4	22
4	5	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
1	5	5	5	5	5	26
2	4	4	4	4	4	22
2	4	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	22
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	29

5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
3	5	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	27
2	5	5	5	5	5	27
3	5	5	5	5	4	27
2	5	5	5	5	5	27
3	4	4	4	4	4	23
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	6
3	4	4	5	4	4	24

4	4	4	3	4	3	22
5	5	5	5	5	3	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	4	27
2	4	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	2	2	16
3	2	3	3	3	2	16
3	3	3	3	2	2	16
2	3	3	3	3	3	17
5	4	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	5	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18

d. Variabel Insentif

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTAL.X4
1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	25
2	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	5
3	3	3	3	3	15
4	3	4	5	5	21
3	3	4	5	5	20
4	3	4	5	5	21
4	3	4	5	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	3	3	3	19
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
3	4	4	5	5	21
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	5
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
4	4	5	5	4	22
3	3	3	3	3	15
2	2	2	3	3	12

e. Variabel Implementasi Akuntansi Akrua

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL.Y
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	2	18

Lampiran 5. Hasil SPSS 25

		Umur		
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 Tahun	10	16.7	16.7
	21-30 Tahun	9	15.0	31.7
	31-40 Tahun	21	35.0	66.7
	41-50 Tahun	20	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

		Jenis Kelamin		
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	29	48.3	48.3
	Wanita	31	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0

		Pendidikan Terakhir		
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	3.3	3.3
	S1	52	86.7	90.0
	S2	6	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0

		Jabatan		
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bendahara	23	38.3	38.3
	Kasubbag	23	38.3	76.7
	Staf Keu	14	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

		Lama Bekerja		
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	9	15.0	15.0
	> 15 Tahun	19	31.7	46.7
	11-15 Tahun	20	33.3	80.0
	5-10 Tahun	12	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Statistika Deskriptif variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	1	5	3.77	1.155
X1.2	60	1	5	4.22	1.010
X1.3	60	1	5	4.10	1.020
X1.4	60	1	5	4.05	.982
Kualitas Sumber Daya Manusia	60	4	20	16.13	3.802
X2.1	60	1	5	3.00	1.042
X2.2	60	1	5	3.98	.983
X2.3	60	1	5	3.97	.974
X2.4	60	1	5	4.10	.969
X2.5	60	1	5	4.12	.993
X2.6	60	1	5	4.12	.976
Komitmen Organisasi	60	6	30	23.28	5.208
X3.1	60	2	5	4.10	.681
X3.2	60	2	5	4.08	.671
X3.3	60	3	5	4.08	.619
X3.4	60	3	5	4.08	.645
X3.5	60	2	5	4.03	.688
X3.6	60	2	5	4.00	.759
Pelatihan	60	16	30	24.38	3.683
X4.1	60	1	5	3.55	1.156
X4.2	60	1	5	3.55	1.227
X4.3	60	1	5	3.55	1.185
X4.4	60	1	5	3.75	1.284
X4.5	60	1	5	3.75	1.257
Insentif	60	5	25	18.15	5.883
Y.1	60	1	5	4.07	.936
Y.2	60	1	5	4.07	.936
Y.3	60	1	5	4.13	.982
Y.4	60	1	5	4.03	.974
Y.5	60	1	5	4.05	.999
Implementasi Akuntansi Akrua	60	5	25	20.35	4.704
Valid N (listwise)	60				

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.931	4

Uji Reliabilitas X2**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.940	6

Uji Reliabilitas X3**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.955	6

Uji Reliabel X4**Reliability Statistics
Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.980	5

**Uji Reliabel Y
Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.987	5

Uji Validitas X1

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kualitas Sumber Daya Manusia
X1.1	Pearson Correlation	1	.669**	.639**	.788**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.669**	1	.900**	.861**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.639**	.900**	1	.841**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.788**	.861**	.841**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	.856**	.932**	.919**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas X2

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Konstruksi Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.397**	.384**	.403**	.361**	.384**	.582**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.001	.005	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.397**	1	.902**	.892**	.926**	.856**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.384**	.902**	1	.938**	.881**	.878**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.403**	.892**	.938**	1	.956**	.937**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.361**	.926**	.881**	.956**	1	.965**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.384**	.856**	.941**	.937**	.965**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Konstruksi Organisasi	Pearson Correlation	.582**	.922**	.941**	.969**	.944**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas X3

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Pelatihan
X3.1	Pearson Correlation	1	.760**	.704**	.713**	.752**	.655**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.760**	1	.922**	.844**	.875**	.732**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.704**	.922**	1	.916**	.829**	.758**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.713**	.844**	.916**	1	.795**	.796**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.752**	.875**	.829**	.795**	1	.779**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.655**	.732**	.758**	.796**	.779**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Pelatihan	Pearson Correlation	.842**	.940**	.938**	.927**	.925**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas X4

		Correlations					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Insentif
X4.1	Pearson Correlation	1	.942**	.914**	.882**	.878**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.2	Pearson Correlation	.942**	1	.919**	.863**	.871**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.3	Pearson Correlation	.914**	.919**	1	.916**	.924**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.4	Pearson Correlation	.882**	.863**	.916**	1	.979**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.5	Pearson Correlation	.878**	.871**	.924**	.979**	1	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Insentif	Pearson Correlation	.957**	.953**	.970**	.966**	.968**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

		Correlations					Implementasi Akuntansi Aktual
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	.981**	.948**	.946**	.903**	.980**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.981**	1	.948**	.946**	.921**	.983**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.948**	.948**	1	.934**	.926**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.946**	.946**	.934**	1	.922**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.903**	.921**	.926**	.922**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Implementasi Akuntansi Aktual	Pearson Correlation	.980**	.983**	.976**	.974**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Normalitas K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43763051
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.062
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.120	1.333		-2.341	.023		
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.270	.108	.218	2.498	.016	.223	4.478
	Komitmen Organisasi	.570	.090	.631	6.299	.000	.169	5.903
	Pelatihan	.303	.084	.237	3.591	.001	.389	2.569
	Insentif	-.084	.046	-.105	-1.834	.072	.514	1.945

a. Dependent Variable: Implementasi Akuntansi Aktual

Uji Heterokedasititas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.107	.828		-.129	.898
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.006	.067	.025	.092	.927
	Komitmen Organisasi	.025	.056	.141	.447	.657
	Pelatihan	.056	.052	.221	1.060	.294
	Insentif	-.046	.029	-.294	-1.627	.110

a. Dependent Variable: RES2

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.900	1.489

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Implementasi Akuntansi Akrua

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183.710	4	295.927	133.475	.000 ^b
	Residual	121.940	55	2.217		
	Total	1305.650	59			

a. Dependent Variable: Implementasi Akuntansi Akrua

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Komitmen Organisasi

Uji Analisis Regresi Linier Berganda/Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.120	1.333		-2.341	.023		
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.278	.108	.218	2.498	.016	.223	4.478
	Komitmen Organisasi	.570	.090	.631	6.299	.000	.169	5.903
	Pelatihan	.303	.084	.237	3.591	.001	.389	2.569
	Insentif	-.084	.046	-.105	-1.834	.072	.514	1.945

a. Dependent Variable: Implementasi Akuntansi Aktual

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian



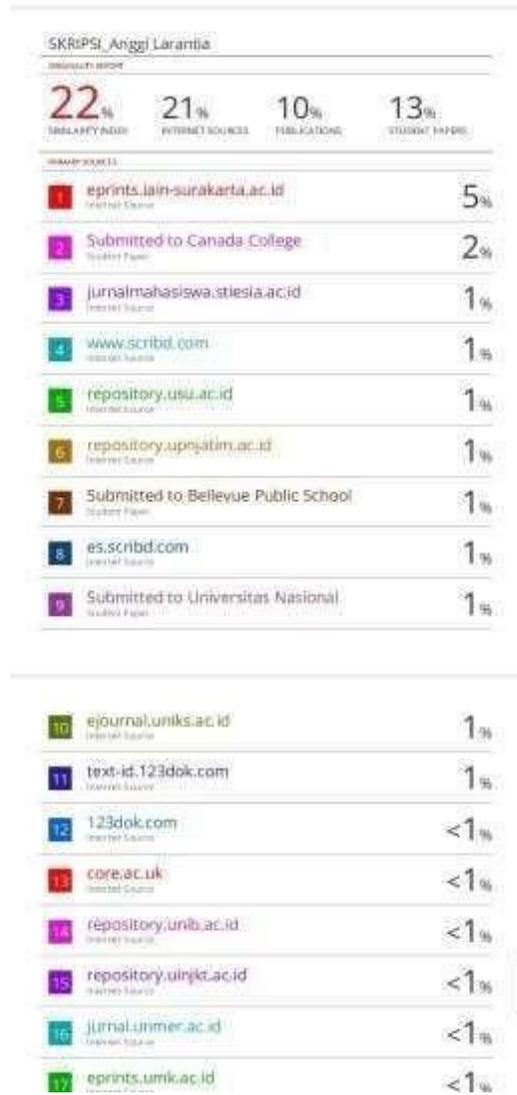


Lampiran 7 Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	x	x										
2.	Konsultasi				x								
3.	Revisi Proposal				x	x							
4.	Seminar Proposal					x							
5.	Penelitian							x		x	x	x	

No	Bulan Kegiatan	Juni-Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5.	Pengumpulan Data	x	x	x									
6.	Analisis Data				x	x							
7.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi						x				x		
8.	Pendaftaran Munaqosah											x	
9.	Revisi Skripsi									x	x	x	x

Lampiran 8. Hasil Cek Plagiasi



Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

Daftar Riwayat Hidup**Data Pribadi :**

Nama : Anggi Larantia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Sukoharjo, 14 Mei 2000
No.Telp : 081229128387
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Terik Lo RT01/RW03 Trangsan Gatak

Pendidikan Formal :

1. SD Negeri Trangsan 03, Sukoharjo, Jawa Tengah. Tahun 2006-2012.
2. SMP Negeri 1 Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah. Tahun 2012-2015.
3. MAN 2 Surakarta, Surakarta, Jawa Tengah. Tahun 2015-2018.
4. UIN Raden Mas Said Surakarta, Jawa Tengah. Tahun 2018-2022