

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI PP 71
TAHUN 2010 DENGAN PENGENDALIAN INTERN SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
PADA PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Handika Rahmadi, Ria Nelly Sari & Yessi Muthia Basri
Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau
E-mail : rahmadihandika@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence the implementation of PP 71 of 2010 with internal control as an intervening variable in the Indragiri Hulu Regency Government. The study population was all employees managing the financial department at 45 RDO (Regional Device Organizations) in the Indragiri Hulu Regency Government. This research used purposive sampling as sampling method in this study and used 163 respondents as sample. Data analysis uses partial least squares (PLS) version 5. The results of the study were that HR competencies, organizational commitment, accounting staff training and internal controls had a positive and significant effect on the application of PP No. 71 of 2010. Whereas SIMAKDA technology and education levels had a positive and insignificant effect on the application of Government Regulation No. 71 of 2010. Indragiri Hulu Regency. Then organizational commitment and accounting staff training have a positive and significant effect on the application of PP No 71 of 2010 through accounting internal controls. Whereas HR competencies, SIMAKDA technology and education level have a positive and insignificant effect on the implementation of PP No 71 of 2010.

Keywords: *HR competencies, SIMAKDA technology, organizational commitment, accounting staff training, education level, internal control and implementation of Government Regulation 71 of 2010.*

PENDAHULUAN

Sebagai bentuk pertanggung jawaban dalam penyelenggaraan pemerintah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah adalah dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan. Laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan harus memenuhi prinsip-prinsip tepat waktu dan disusun dengan mengikuti Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.

Penerapan basis akrual dalam akuntansi pemerintahan diatur oleh PP 71 tahun 2010 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 64 tahun 2013 dan mulai berlaku pada tanggal 1 januari 2015 sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 213/PMK.05/2013. Dalam penerapannya basis akrual belum sepenuhnya dapat dijalankan karena tidak semua anggota instansi pemerintahan memahami pencatatan laporan keuangan berbasis akrual.

Hal ini dapat dilihat dari temuan-temuan pada tahun 2017 yang dapat dilihat dari IKHTISAR Hasil Pemeriksaan (IHPS) Semester II Tahun 2017. Ikhtisar ini

merupakan ringkasan dari 687 Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang diselesaikan BPK pada semester II tahun 2017 yang terdiri atas 645 LHP keuangan (94%), 9 LHP kinerja (1%) dan 33 LHP dengan tujuan tertentu (DTT) (5%)

Secara lebih terperinci, BPK mengungkapkan 9.729 temuan yang memuat 14.997 permasalahan, meliputi 7.284 (49%) permasalahan kelemahan sistem pengendalian intern (SPI) dan 7.549 (50%) permasalahan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan senilai Rp25,14 triliun, serta 164 (1%) permasalahan ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan senilai Rp2,25 triliun..

Dari permasalahan ketidakpatuhan tersebut, sebanyak 4.707 (62%) senilai Rp25,14 triliun merupakan permasalahan ketidakpatuhan yang mengakibatkan: (1) Kerugian sebanyak 3.135 (67%) permasalahan senilai Rp1,81 triliun. (2) Potensi kerugian sebanyak 484 (10%) permasalahan senilai Rp4,89 triliun. (3) Kekurangan penerimaan sebanyak 1.088 (23%) permasalahan senilai Rp18,44 triliun.

Permasalahan seperti ini tidak terkecuali ditemukan juga pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI Perwakilan Provinsi Riau terhadap Kabupaten Indragiri Hulu, ditemukan bahwa ada beberapa masalah yang terkait dengan ketidakpatuhan dan kelemahan sistem pengendalian intern terhadap penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis Akrua.

Beberapa masalah yang terkait dengan ketidakpatuhan dan kelemahan sistem pengendalian intern terhadap penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis Akrua diantaranya : 1. Metode Penilaian persediaan belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan pada Lampiran 1.06 PSAP 05 Paragraf 17a yang menggunakan FIFO atau rata-rata tertimbang 2. Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu belum mengatur Nilai Satuan Minimum Kapitalisasi Gedung dan Bangunan. 3. Ketiga, Penentuan masa manfaat peralatan dan mesin belum mempertimbangkan kapasitas aset. dan Hal tersebut belum sesuai dengan PP 71 Tahun 2010.

Dan juga terdapat temuan BPK tahun 2017 dan ini merupakan kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu yaitu: (1). Pemkab Inhu belum mengatur penambahan masa manfaat renovasi aset tetap Bangunan Gedung untuk persentase kategori >65% s.d75%. (2) 3.377 Unit Tanah, Peralatan Mesin, Gedung dan Bangunan, Jalan Irigasi dan Jaringan dan KDP Belum Memiliki Nilai Perolehan (Bernilai Nol). Hal tersebut belum sesuai dengan: Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

Berdasarkan kasus di atas memperlihatkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi fokus dalam pengimplementasian PP 71 Tahun 2010. kompetensi sumber daya manusia (SDM), teknologi Sistem Informasi Manajemen Daerah, komitmen organisasi, pelatihan staf akuntansi, Tingkat pendidikan, dan pengendalian intern.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas Rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh faktor kompetensi SDM, teknologi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (teknologi SIMAKDA), komitmen organisasi, pelatihan staf akuntansi, tingkat pendidikan, dan pengendalian intern sebagai variabel intervening terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 pada pemerintahan Kabupaten Indragiri Hulu.

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi sumber daya manusia(SDM)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 3, menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai negeri sipil (PNS), dalam wujud pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu: Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), Sikap (*attitude*).

Teknologi sistem informasi manajemen keuangan daerah (SIMAKDA)

Dalam PP Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah ditegaskan bahwa guna menindaklanjuti terlaksananya proses pembangunan yang sejalan dengan prinsip tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), Pemerintah maupun Pemerintah Daerah diwajibkan untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan dan mendorong kemampuan pengelola keuangan daerah, serta menyalurkan Informasi Keuangan Daerah kepada pelayanan publik.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2011).

Pelatihan staf akuntansi

Menurut Noe (2010) Pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan berdasarkan kompetensi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian pelatihan adalah setiap tindakan untuk memperbaiki kinerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab pegawai, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan pegawai.

Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Mangkunegara, 2008). Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan (Hariandja, 2009).

Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2008).

Menurut BPKP pengendalian intern mencakup perencanaan organisasi dan ukuran yang diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka melindungi aset, memeriksa akurasi dan keandalan pencatatan yang dilakukan, meningkatkan

efisiensi pelaksanaan kegiatan, serta mendorong dipatuhinya kebijakan pengelolaan kegiatan yang dilakukan (BPKP, 2016).

PP 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 71 tahun 2010 pasal 1 ayat (3) tentang standar akuntansi pemerintahan, Standar Akuntansi Pemerintahan yang selanjutnya disingkat SAP, adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Dapat disimpulkan bahwa standar akuntansi pemerintahan merupakan persyaratan yang mempunyai kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah di Indonesia.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia (SDM) Terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya, yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pemerintah daerah salah satunya untuk menciptakan laporan keuangan pemerintah daerah yang transparan dan akuntabel dan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan berkompeten. Jadi dengan adanya Kompetensi sumber daya manusia yang baik maka akan dapat mampu membantu pemerintah dalam menyusun laporan keuangan yang transparan, akuntabel dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang berlaku yaitu PP 71 Tahun 2010..

H1 : Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Implementasi PP 71 Tahun 2010.

Pengaruh Teknologi SIMAKDA terhadap Implementasi PP 71 tahun 2010

Teknologi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (teknologi SIMAKDA) merupakan suatu sistem informasi yang dibangun, dikembangkan dan digunakan untuk melakukan proses penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) berbasis kinerja, penatausahaan perbendaharaan, penatausahaan kas daerah dan akuntansi pengelolaan keuangan secara otomatis dengan memanfaatkan pengolahan data elektronik). Jadi berdasarkan hal tersebut salah satu kegunaan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (teknologi SIMAKDA) adalah untuk membantu pemerintah mengelola fungsi akuntansi dan pelaporan, yang mana tujuannya adalah laporan keuangan yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yaitu PP 71 tahun 2010.

H2 : Teknologi SIMAKDA berpengaruh terhadap Implementasi PP 71 Tahun 2010.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap Implementasi PP 71 tahun 2010

Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan untuk tetap sebagai anggota di dalam sebuah organisasi (Sopiah:2008). Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan mengerahkan segalanya kepada organisasi untuk membantu organisasi dalam menjalani perubahan. Menurut Simanjuntak yang dikutip Azhar (2007) komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Komitmen tidak ada hubungannya sama sekali dengan bakat, kepintaran atau telenta. Dengan komitmen

yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh. Pada konteks pemerintahan, aparat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan menggunakan informasi yang dimiliki untuk menyusun laporan keuangan menjadi relatif lebih tepat. Dan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan mempertahankan kepatuhan dalam penyajian laporan keuangan pemerintah yang reliable sesuai dengan SAP.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Implementasi PP 71 Tahun 2010.

Pengaruh pelatihan staf akuntansi terhadap Implementasi PP 71 tahun 2010

Pelatihan staf akuntansi merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan memilih jenis yang tepat dari pelatihan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan yang tepat.

Di dalam pemerintahan, pengelola keuangan OPD harus sering diberikan pelatihan, hal itu dikarenakan sering terjadinya perubahan atau rotasi jabatan pengelola keuangan setiap tahunnya. Hal itu mengakibatkan pengelola keuangan yang baru tidak memahami apa yang menjadi tugasnya, salah satu tugas pengelola keuangan adalah menyusun laporan keuangan yang sesuai dengan SAP.

H4 : Pelatihan staf akuntansi berpengaruh terhadap implementasi PP 71 tahun 2010.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010

Tingkat pendidikan merupakan suatu jenjang pendidikan akademik yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan relevan dengan bidang pekerjaannya akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Di dalam pemerintahan, tingkat pendidikan pengelola keuangan OPD sangat menentukan dalam menyusun laporan keuangan yang cepat, tepat dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan. Maka di pemerintahan dalam perekrutan pegawainya tersebut harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan jurusan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, karna pemerintah mengharapkan pegawai yang mempunyai pendidikan yang sesuai dan bisa mengerjakan dan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

H5: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Implementasi PP 71 Tahun 2010

Pengaruh pengendalian intern terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Pengendalian intern mencakup perencanaan organisasi dan ukuran yang diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka melindungi aset, memeriksa akurasi dan keandalan pencatatan yang dilakukan, meningkatkan efisiensi pelaksanaan kegiatan, serta mendorong dipatuhinya kebijakan pengelolaan kegiatan yang dilakukan (BPKP, 2016).

Jadi pengendalian intern adalah rancangan organisasi dalam bentuk sistim dan prosedur yang dipergunakan untuk menjaga aset, menyajikan informasi yang akurat dan andal, dorongan untuk memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong dipatuhinya kebijakan akuntansi yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka fungsi pengendalian intern harus memastikan apakah laporan keuangan yang dibuat sudah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan kebijakan yang telah dibuat, yang mana SAP tersebut adalah PP 71 tahun 2010. Jadi apabila Pengendalian intern terlaksana dengan baik maka laporan keuangan yang sesuai dengan PP 71 tahun 2010 akan terlaksana dengan baik pula, dengan begitu implementasi PP 71 tahun 2010 akan berhasil.

H6: Pengendalian intern berpengaruh terhadap Implementasi PP 71 tahun 2010.

Pengendalian intern memediasi pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Salah satu fungsi pengendalian intern adalah dipatuhinya kebijakan pengelolaan kegiatan dan pengelolaan keuangan yang sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku (BPKP,2016). Untuk melaksanakan pengendalian intern dengan baik dan juga mampu untuk memahami objek yang menjadi sasaran pengendalian intern tersebut, tentunya dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang mampu memahami yang menjadi sasaran pengendalian intern . salah satu sasaran pengendalian intern adalah laporan keuangan yang sesuai dengan standar dan kebijakan yang berlaku. Jadi aparat yang menjadi pelaksana pengendalian intern harus mempunyai kompetensi untuk memahami hal tersebut.

Dengan adanya kompetensi SDM yang memadai akan dapat meningkatkan pengendalian intern pada suatu pemerintah sehingga dapat menciptakan laporan keuangan yang sesuai dengan standar dan kebijakan akuntansi pemerintahan yang berlaku yaitu PP 71 tahun 2010 berupa standar akuntansi pemerintah berbasis akrual.

H7: Pengendalian intern memediasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Pengendalian intern memediasi pengaruh teknologi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (teknologi SIMAKDA) terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Dengan penggunaan teknologi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (teknologi SIMAKDA) tentunya akan membantu pimpinan, pengelola ataupun pengawas intern pemerintah untuk memantau dan mendeteksi kesalahan yang dilakukan dalam pengelolaan dan penyusunan laporan keuangan yang telah di susun.

Hasil akhir dari Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah berupa laporan yang dibutuhkan para pengelola keuangan organisasi perangkat daerah (OPD) dan pemerintah daerah antara lain berupa neraca, laporan realisasi anggaran, laporan operasional dan laporan lain yang bisa dijadikan sebagai acuan evaluasi, monitoring, penetapan keberhasilan dalam penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan peraturan. Jadi teknologi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (teknologi SIMAKDA) dapat membantu meningkatkan pengendalian intern dengan baik pada suatu pemerintah sehingga dapat menjamin kualitas laporan keuangan yang sesuai dengan PP 71 tahun 2010.

H8: Pengendalian intern memediasi pengaruh Teknologi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (teknologi SIMAKDA) terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Pengendalian intern memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk memberikan tindakan, kebijakan, informasi, komunikasi, pemantauan, dan melakukan analisis resiko dalam suatu organisasi. Pada konteks pemerintahan, aparat yang memiliki komitmen yang tinggi, akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Baik itu pimpinan, pengelola keuangan maupun pengawas intern yang berada didalam organisasi tersebut bisa bekerja sama untuk memberikan tindakan,

kebijakan, informasi, komunikasi, pemantauan, dan melakukan analisis resiko tersebut.

Jadi Agar tercipta laporan keuangan yang transparan, akuntabel dan sesuai dengan standar yang berlaku tentunya membutuhkan pengendalian intern yang baik dan memadai. Pengendalian intern yang baik bisa tercipta apabila organisasi mempunyai komitmen yang tinggi.

H9: Pengendalian intern memediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap implementasi PP 71 tahun 2010.

Pengendalian intern memediasi pengaruh pelatihan staf akuntansi terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Pelatihan adalah setiap tindakan untuk memperbaiki kinerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab pegawai, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan pegawai. Sedangkan pengendalian intern merupakan suatu cara untuk memberikan suatu usaha pimpinan dan organisasi yang terkait untuk memberikan tindakan, kebijakan, informasi, komunikasi, pemantauan, dan melakukan analisis resiko dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka untuk melaksanakan pengendalian intern tentunya pegawai harus diberikan pemahaman terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan pengendalian intern dan bagaimana cara melaksanakannya. Maka dari itu pegawai yang melaksanakan pengendalian intern harus diberikan pelatihan terlebih dahulu. Dengan adanya pelatihan staf akuntansi pada suatu pemerintah, maka akan dapat meningkatkan pengendalian intern.

H10: Pengendalian intern memediasi pengaruh pelatihan staf akuntansi terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Pengendalian intern memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap implementasi PP 71 tahun 2010

Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Sedangkan pengendalian intern merupakan suatu cara untuk memberikan suatu usaha pimpinan dan organisasi yang terkait untuk memberikan tindakan, kebijakan, informasi, komunikasi, pemantauan, dan melakukan analisis resiko dalam suatu organisasi untuk menciptakan laporan keuangan yang transparan, akuntabel dan sesuai dengan standar yang berlaku.

Di dalam pemerintahan, untuk melaksanakan suatu pekerjaan tentunya pimpinan dan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di kerjakan tersebut, jika pendidikan yang dimiliki telah sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan lebih mudah memahami apa yang menjadi pekerjaannya. Begitu juga dalam melaksanakan pengendalian intern dibutuhkan aparatur yang mempunyai pendidikan yang sesuai sehingga dalam melakukan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan daerah bisa dilakukan dengan maksimal. Hal tersebut tentunya sangat membantu dalam meningkatkan pengawasan apakah pengelolaan keuangan dan penyusunan laporan keuangan daerah yang telah dilaksanakan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang berlaku.

H11: Pengendalian intern memediasi pengaruh Tingkat pendidikan terhadap implementasi PP 71 tahun 2010.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2012) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Populasi dan Sampel penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang menjadi pengelola keuangan yang ada di 45 OPD (Organisasi Perangkat Daerah) pada Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah sebanyak 501 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Jadi, data sampel dalam penelitian ini berjumlah 163 responden yang menjadi pengelola keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu.

Metode Analisis Data

Pengukuran Model (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji bias metoda umum (*common method bias*), validitas konstruk dan reliabilitas instrument.

Evaluasi model struktural (*inner model*)

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan program *WarpPLS 5.0*. yang dapat di ukur dengan koefisien determinasi, model fit,

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan kriteria apabila nilai $P\text{-value} < 0,05$ (level alpha 5%), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (eksogen) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (endogen). Kemudian, untuk mengetahui besarnya proporsi variance variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) dapat dilihat dari nilai size effect. Effect size (f^2) yang bernilai:

- $\geq 0,02$ memiliki pengaruh yang kecil pada level struktural
- $\geq 0,15$ memiliki pengaruh yang menengah/medium pada level struktural
- $\geq 0,35$ memiliki pengaruh yang kuat pada level struktural
- Nilai effect size dibawah 0,02 memiliki pengaruh yang sangat lemah dari

pandangan praktis (practical point of view) meskipun mempunyai nilai p-value yang signifikan.

Selanjutnya, untuk melihat arah pengaruhnya dapat dilihat nilai koefisien jalur (path coefficient). Apabila nilai koefisien jalur memiliki tanda positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (eksogen) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (endogen).

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yakni causal step approach. Pendekatan causal step approach ini dikembangkan oleh Judd dan Kenny (1981ab) dan dipopulerkan oleh Baron dan Kenny (1986).

Untuk mengetahui besarnya variance pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), kita dapat menghitungnya dengan menggunakan metode *variance accounted for (VAF)* yakni metode yang dikembangkan oleh Preacher (2004) dan Hayes (2008) dari Hair et al., (2013) dalam Sholihin dan Ratmono (2013:81); Ghozali dan Latan (2014:218). VAF dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2014:218):

$$(VAF) = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)}}{\text{Pengaruh Total (Total Effect)}} \times 100\% \quad VAF = \frac{a \times b}{a \times b + c} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengukuran Model (*outer model*)

Uji Bias Metode Umum

Tabel 1
Nilai *Full Collinearity VIF* Konstruk Variabel Penelitian Modifikasi

	KSDM	TS	KO	PSA	TP	PI	IPP
Full Collin. VIF	2.957	1.546	3.218	3.273	1.102	3.187	3.248

Sumber : Data Hasil Olahan, 2019

Pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai *full collinearity VIF* semua variabel konstruk < 3,3. Dapat ditarik kesimpulan bahwa, seluruh variabel konstruk dalam penelitian ini bebas dari masalah kolinearitas atau *common method bias*.

Uji Validitas

Validitas *Convergent*

Nilai *indicator loading* atau *loading factor* masing-masing konstruk variabel kompetensi SDM, Teknologi SIMAKDA, komitmen organisasi, pelatihan staf akuntansi, tingkat pendidikan, pengendalian intern dan implementasi PP 71 Tahun 2010 memiliki nilai *loading factor* diatas 0,4. Kemudian juga diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* diatas 0,50 yang berarti bahwa seluruh indikator reflektif diatas memiliki korelasi terhadap variabel konstruk.

Validitas *Discriminant*

Validitas *Discriminant*

Cross Loading

Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Ghozali, 2014:40).

Hasil nilai korelasi seluruh indikator dari variabel konstruk kompetensi SDM, Teknologi SIMAKDA, komitmen organisasi, pelatihan staf akuntansi, tingkat pendidikan, pengendalian intern dan implementasi PP 71 Tahun 2010 mempunyai korelasi yang tinggi kepada variabel konstraknya.

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil uji validitas *discriminant* dengan akar kuadrat (*square roots*) *average variance extracted (AVE)* membandingkan nilai korelasi kolom diagonal dan diberi

tanda kurung, harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (diatas atau dibawahnya), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Nilai Akar Kuadrat AVE Konstruk Variabel Penelitian

Variabel	KSDM	TS	KO	PSA	TP	PI	IPP
KSDM	(0,806)	0,501	0,735	0,738	0,125	0,704	0,717
TS	0,501	(0,843)	0,506	0,557	0,199	0,490	0,432
KO	0,735	0,506	(0,827)	0,750	0,169	0,722	0,744
PSA	0,738	0,557	0,750	(0,890)	0,154	0,733	0,709
TP	0,125	0,199	0,169	0,154	(0,814)	0,243	0,238
PI	0,704	0,490	0,722	0,733	0,243	(0,781)	0,766
IPP	0,717	0,432	0,744	0,709	0,238	0,766	(0,768)

Sumber : Data Hasil Olahan, 2019

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Nilai Cronbach's Alpha Konstruk Variabel Penelitian

	KSDM	TS	KO	PSA	TP	PI	IPP
Cronbach's Alpha	0,970	0,918	0,907	0,912	0,829	0,969	0,963

Sumber : Data Hasil Olahan, 2019

Pada tabel 3 dapat dilihat seluruh nilai dari *cronbach's alpha* variabel konstruk penelitian berada diatas 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Standard Error
H ₁	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) → Implementasi PP	0,028	0,118	0,163	0,084
H ₂	Teknologi SIMAKDA → Implementasi PP	0,379	0,013	0,027	0,087
H ₃	Komitmen Organisasi → Implementasi PP	0,020	0,130	0,174	0,084
H ₄	Pelatihan Staf Akuntansi → Implementasi PP	0,009	0,149	0,199	0,084
H ₅	Tingkat Pendidikan → Implementasi PP	0,191	0,023	0,076	0,086
H ₆	Pengendalian Intern → Implementasi PP	<0,001	0,306	0,386	0,080

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 4, Hipotesis pertama (H₁) secara statistik dibuktikan dengan p-value signifikan yaitu sebesar 0,028 (dibawah α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,118 > 0,02 (memiliki pengaruh yang kecil) dan path coefficient sebesar 0,163 (berpengaruh positif). Ini membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh kecil dan positif terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 (H_{a.1} diterima dan H_{o.1} ditolak).

Hasil Pengujian Hipotesis kedua

Berdasarkan tabel 4, hipotesis kedua (H2) secara statistik dibuktikan dengan p-value signifikan yaitu sebesar 0,379 (diatas : 0,05), dengan effect size sebesar 0,013<0,02 (memiliki pengaruh yang kecil) dan path coefficient sebesar 0,027 (berpengaruh positif). Ini membuktikan bahwa teknologi sistem manajemen keuangan daerah (SIMAKDA) tidak berpengaruh terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.2 ditolak dan Ho.1 diterima).

Hasil Pengujian Hipotesis ketiga

Berdasarkan tabel 4, hipotesis ketiga (H3) secara statistik dibuktikan dengan p-value signifikan yaitu sebesar 0,020 (dibawah α : 0,05), dengan effect size sebesar 0,130>0,02 (memiliki pengaruh yang kecil) dan path coefficient sebesar 0,174 (berpengaruh positif). Ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kecil dan positif terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.3 diterima dan Ho.3 ditolak).

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan tabel 4, Hipotesis keempat (H4) secara statistik dibuktikan dengan p-value signifikan yaitu sebesar 0,009 (dibawah α : 0,05), dengan effect size sebesar 0,149>0,02 (memiliki pengaruh yang kecil) dan path coefficient sebesar 0,199 (berpengaruh positif).Ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kecil dan positif terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.4 diterima dan Ho.4 ditolak).

Hasil Pengujian Hipotesis kelima

Berdasarkan tabel 4, Hipotesis kelima (H5) secara statistik dibuktikan dengan p-value signifikan yaitu sebesar 0,191 (diatas : 0,05), dengan effect size sebesar 0,023>0,02 (memiliki pengaruh yang kecil) dan path coefficient sebesar 0,076 (berpengaruh positif). Ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh dan positif terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.5 ditolak dan Ho.5 diterima).

Hasil Pengujian Hipotesis keenam

Berdasarkan tabel 4, Hipotesis keenam (H6) secara statistik dibuktikan dengan p-value signifikan yaitu sebesar <0,001 (dibawah α : 0,05), dengan effect size sebesar 0,306>0,15 (memiliki pengaruh yang sedang) dan path coefficient sebesar 0,386 (berpengaruh positif). Ini membuktikan bahwa pengendalian intern berpengaruh sedang dan positif terhadap implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.6 diterima dan Ho.6 ditolak).

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Hasil Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis Ketujuh

No.	Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Ket.
1	Langsung Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) →Pengendalian Intern Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) → Implementasi PP Pengendalian Intern → Implementasi PP	0,006	0,150	0,213	Signifikan
2		0,028	0,118	0,163	Signifikan
3		<0,001	0,306	0,386	Signifikan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi PP 71 Tahun 2010 dengan Pengendalian Intern sebagai Variabel Intervening pada Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu (Handika Rahmadi, Ria Nelly Sari & Yesi Muthia Basri)

No.		Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Ket.
1	ng su	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) → Pengendalian Intern	0,006	0,150	0,213	Signifikan
4	Tidak Langsung	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) → Pengendalian Intern → Implementasi PP	0,089	0,060	0,082	Tidak Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Dapat dilihat pada tabel 5 di atas, terdapat poin nomor 4 yang tidak memenuhi persyaratan dari pendekatan causal step approach. Ini membuktikan bahwa pengendalian intern tidak memiliki pengaruh dalam hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.7 ditolak dan Ho.7 diterima).

Karna kita sudah ketahui hasil hipotesis Ha.7 ditolak yakni pengendalian intern (sebagai mediasi) tidak memiliki pengaruh dalam hubungan kompetensi sumber daya manusia dan implementasi PP 71 tahun 2010, maka menurut Hair dkk, dalam Sholihin dan Ratmono (2013:83) tidak perlu dilakukan uji Variance Account Floor (VAF).

Hasil Pengujian Hipotesis Kedelapan

Dapat dilihat pada tabel 6 di atas, terdapat poin nomor 1,2 dan 4 yang tidak memenuhi persyaratan dari pendekatan causal step approach. Ini membuktikan bahwa pengendalian intern tidak memiliki pengaruh dalam hubungan antara teknologi SIMAKDA dan implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.8 ditolak dan Ho.8 diterima).

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Kedelapan

No.		Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Ket.
1	Langsung	Teknologi SIMAKDA → Pengendalian Intern	0,279	0,026	0,051	Tidak Signifikan
2		Teknologi SIMAKDA → Implementasi PP	0,379	0,013	0,027	Tidak Signifikan
3		Pengendalian intern → Implementasi PP	<0,001	0,306	0,386	Signifikan
4	Tidak Langsung	Teknologi SIMAKDA → Pengendalian intern → Implementasi PP	0,375	0,010	0,020	Tidak Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Karena kita sudah ketahui hasil hipotesis Ha.8 ditolak yakni pengendalian intern (sebagai mediasi) tidak memiliki pengaruh dalam hubungan teknologi SIMAKDA dan implementasi PP 71 tahun 2010, maka menurut Hair dkk, dalam Sholihin dan Ratmono (2013:83) tidak perlu dilakukan uji Variance Account Floor (VAF).

Hasil Pengujian Hipotesis Kesembilan

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis Kesembilan

No.		Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Ket.
1	Langsung	Komitmen Organisasi → Pengendalian Intern	<0,001	0,199	0,274	Signifikan
2		Komitmen Organisasi → Implementasi PP	0,020	0,130	0,174	Signifikan

No.	Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Ket.
1	Uji langsung : Komitmen Organisasi → Pengendalian Intern	<0,001	0,199	0,274	Signifikan
3	Pengendalian Intern → Implementasi PP	<0,001	0,306	0,386	Signifikan
4	Uji Tidak Langsung : Komitmen Organisasi → Pengendalian Intern → Implementasi PP	0,041	0,079	0,106	Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Dapat dilihat pada tabel 7 di atas, semua poin telah memenuhi persyaratan dengan pendekatan causal step approach. Ini membuktikan bahwa pengendalian intern memiliki pengaruh dalam hubungan antara Komitmen Organisasi dan implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.9 diterima dan Ho.9 ditolak).

Uji Variance Account Floor (VAF) untuk mengukur besarnya efek Pengendalian intern (sebagai mediasi) sebagai berikut:

$$(VAF) = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} \times 100\% \qquad VAF = \frac{a \times b}{a \times b + c} \times 100\%$$

$$VAF = \frac{0,274 \times 0,386}{(0,274 \times 0,386) + 0,174} \times 100\% \qquad VAF = \frac{0,10576}{0,27976} \times 100\% \qquad VAF = 37,80\%$$

Dari perhitungan VAF di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya efek pengendalian intern (sebagai mediasi) adalah mediasi sebagian (*partial mediation*) dalam hubungan antara komitmen organisasi dengan implementasi PP No 71 tahun 2010, yakni sebesar 20% <37,80%< 80%.

Hasil Pengujian Hipotesis Kesepuluh

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis Kesepuluh

No.	Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Ket.
1	Pelatihan Staf Akuntansi → Pengendalian Intern	<0,001	0,245	0,329	Signifikan
2	Pelatihan Staf Akuntansi → Implementasi PP	0,009	0,149	0,199	Signifikan
3	Pengendalian Intern → Implementasi PP	<0,001	0,306	0,386	Signifikan
4	Uji Tidak Langsung : Pelatihan Staf Akuntansi → Pengendalian Intern → Implementasi PP	0,018	0,095	0,127	Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Dapat dilihat pada tabel 8 di atas, semua poin telah memenuhi persyaratan dengan pendekatan causal step approach. Ini membuktikan bahwa pengendalian intern memiliki pengaruh dalam hubungan antara pelatihan staf akuntansi dan implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.10 diterima dan Ho.10 ditolak).

Uji Variance Account Floor (VAF) untuk mengukur besarnya efek Pengendalian intern (sebagai mediasi) sebagai berikut:

$$(VAF) = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} \times 100\% \qquad VAF = \frac{a \times b}{a \times b + c} \times 100\%$$

$$VAF = \frac{0,329 \times 0,386}{(0,329 \times 0,386) + 0,199} \times 100\% \qquad VAF = \frac{0,12699}{0,32599} \times 100\% \qquad VAF = 38,96\%$$

Dari perhitungan VAF di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya efek pengendalian intern (sebagai mediasi) adalah mediasi sebagian (*partial mediation*)

dalam hubungan antara pelatihan staf akuntansi dengan implementasi PP No 71 tahun 2010, yakni sebesar 20% <38,96%< 80%.

Hasil Pengujian Hipotesis Kesebelas

Dapat dilihat pada tabel 9 di atas, terdapat poin nomor 1,2 dan 4 yang tidak memenuhi persyaratan dari pendekatan causal step approach. Ini membuktikan bahwa pengendalian intern tidak memiliki pengaruh dalam hubungan antara tingkat pendidikan dan implementasi PP 71 tahun 2010 (Ha.10 ditolak dan Ho.10 diterima).

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis Kesebelas

No.		Uji Hipotesis	P value	Effect Size	Path Coefficient	Ket.
1	Langsung	Tingkat Pendidikan → Pengendalian Intern	0,166	0,023	0,084	Tidak Signifikan
2		Tingkat Pendidikan → Implementasi PP	0,191	0,023	0,076	Tidak Signifikan
3		Pengendalian Intern → Implementasi PP	<0,001	0,306	0,386	Signifikan
4	Tidak Langsung	Tingkat Pendidikan → Pengendalian Intern → Implementasi PP	0,300	0,010	0,032	Tidak Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Karena sudah ketahu hasil hipotesis Ha.10 ditolak yakni pengendalian intern (sebagai mediasi) tidak memiliki pengaruh dalam hubungan tingkat pendidikan dan implementasi PP 71 tahun 2010, maka menurut Hair dkk, dalam Sholihin dan Ratmono (2013:83) tidak perlu dilakukan uji Variance Account Floor (VAF).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010.
2. Teknologi SIMAKDA tidak berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010.
4. Pelatihan staf akuntansi berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010.
5. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010.
6. Pengendalian intern berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010.
7. Kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010 melalui pengendalian intern. Dengan demikian hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa walaupun adanya kompetensi SDM yang baik, belum tentu meningkatkan pengendalian internal.
8. Teknologi SIMAKDA tidak berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010 melalui pengendalian intern.
9. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi PP No 71 tahun 2010 melalui pengendalian intern.
10. Pelatihan staf akuntansi berpengaruh terhadap implementasi PP No 71 tahun 2010 melalui pengendalian intern.
11. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap implementasi PP 71 Tahun 2010 melalui pengendalian intern.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan J. Hartono. 2015, *Partial Least Square (PLS): Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), 2017. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II tahun 2017*, Jakarta.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), 2016. *Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2016*.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), 2017. *Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2017*.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), 2016 , *Penilaian Maturitas SPIP*, Bogor.
- Budiarto, 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan keuangan daerah berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (Studi pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Tesis Pasca Sarjana Universitas Mataram*.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Imam, Ghozali, & Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online, <https://kbbi.web.id>
- Lukman, 2016, Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Akuntansi Basis Akrual Dengan Pengendalian Intern Akuntansi Sebagai Variabel Intervening Pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Humbang Hassundutan, *Universitas Sumatera Utara*, Medan.
- Luthans. F, 2011, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Marsdenia, 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual : Sebuah Studi Empiris Pada Pemerintahan Kota Bogor. *Jurnal Vokasi Indonesia Vol 4 No 2*. Universitas Indonesia.
- Mulyadi, 2008, *Sistem Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Kas.

- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang *Sistem Informasi Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 tentang *Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 *Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, 2010*, Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000. *Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WrapPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Widiyanti, 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Akuntansi Akrual Pada Sektor Pemerintah, *e journal*. Politeknik Harapan Bersama tegal.