

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS  
SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH**

**(STUDI KASUS BKAD PROVINSI SULAWESI SELATAN)**

**Diajukan Oleh**

**MIFTHA HULJANNA S**

**4517013062**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus BKAD Provinsi Sulawesi Selatan)

Nama Mahasiswa : Miftha Huljanna S

Stambuk/NIM : 4517013062

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Faridah, SE, M.Si, Ak, CA

Pembimbing II

Adi Sriawan, A.Md, Kom., SE, M.Si, Ak, CA

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Studi Universitas Bosowa

Dr. H. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program

Akuntansi

Dr. Firman Manne, SE., M.Si, Ak, CA

Tanggal Pengesahan .....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Miftha Huljanna S

Nim : 4517013062

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus BKAD Provinsi Sulaesi Selatan)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 30 Agustus 2021



Miftha Huljanna S

4517013062

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS SISTEM  
AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH  
(STUDI KASUS BKAD PROVINSI SULAWESI SELATAN)**

**Oleh:**

**MIFTHA HULJANNA S**

**Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa Makassar**

**ABSTRAK**

Miftha Huljanna S. 2021. Skripsi. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus BKAD Provinsi Sulawesi Selatan) dibimbing oleh Faridah, SE.,M.Si, Ak, CA dan Adil Setiawan, A. Md, Kom., SE, M.Si, Ak, CA.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah pada BKAD Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dalam penelitian ini sebanyak 45 responden pada kantor BKAD Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Variabel pengembangan sumber daya manusia terdapat pengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Pada variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terdapat pengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah.

**Kata Kunci** : Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES TRAINING AND  
DEVELOPMENT ON THE QUALITY OF REGIONAL FINANCIAL  
ACCOUNTING SYSTEMS  
(CASE STUDY OF BKAD PROVINCE OF SOUTH SULAWESI)**

**By :**

**Miftha Huljanna S**

**Accounting Study Program**

**Faculty of Economics and Business**

**ABSTRACT**

*The Influence of Training and Human Resource Development on the Quality of Regional Financial Accounting Systems (Case Study of BKAD South Sulawesi Province) supervised by Faridah, SE., M.Si, Ak, CA and Adil Setiawan, A. Md, Kom. , SE, M. Si, Ak, CA.*

*This research is a quantitative study that aims to determine and prove whether there is an effect of training and human resource development on the quality of the regional financial accounting system in the BKAD of South Sulawesi Province or not.*

*The sampling technique used purposive sampling, in this study as many as 45 respondents at the BKAD office of South Sulawesi Province. The analytical method used is multiple linear regression with the help of SPSS 20. The results show that the training variable has a positive effect on the quality of the regional financial accounting system. The variable of human resource development have a positive impact on the quality of the regional financial accounting system. on the other hand, there is an influence on the quality of the regional financial accounting systems of In the variable of training and human resource development.*

**Keywords:** *Training, Human Resource Development, Regional Financial Accounting System.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dan teriring salam dan shalawaat hanya tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Akuntansi Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah”.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ucapan terima kasih penulis kepada Rektor Universitas Bosowa, Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indah Syamsuddin SE., M. Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Dr. Firman Manne SE, M.Si., Ak., CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
6. Kepada Ibu Faridah SE, M.Si., Ak., CA dan Bapak Adil Setiawan A. Md, Kom, SE, M.Si., Ak., CA sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah

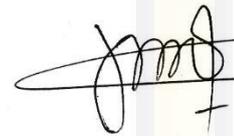
diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dnegan penulis.

7. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas bantuannya dalam mengurus administrasi.
8. Bapak Drs. H. Muhammad Rasyid selaku Kepala BKAD Provinsi Sulawesi Selatan beserta pegawai/stafnya atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Instansi beliau.
9. Kepada seluruh keluarga besarku yang selalu mendoakan dan mendukung dalam kuliah terkhusus untuk tugas akhir yaitu skripsi.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Cucang, Silpra, Nova, Ayi, Dilla, Sis, Sonia, Wilda, Ati, Icha, Afianti dan teman-teman kelas akuntansi B yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Anti, Lala, Muti, dan Zahra yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam melakukan penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Apabila ada kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yng memerlukan. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Aamiin. Akhir

kata, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Makassar, 30 Agustus 2021



Miftha Huljanna S



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Kerangka Teori .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Pelatihan .....	8
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan .....	8
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan .....	9
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan .....	10
2.1.1.4 Indikator Pelatihan.....	10
2.1.1.5 Jenis Pelatihan Akuntansi Keuangan Daerah .....	11
2.1.2 Pengembangan Sumber daya Manusia.....	13
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.2 Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2.4 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.5 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.6 Tujuan Pengembangan sumber Daya Manusia .....	16

2.1.3 Kualitas.....	17
2.1.3.1 Pengertian Kualitas.....	17
2.1.4 Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	18
2.1.4.1 Pengertian Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	18
2.1.4.2 Tujuan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	19
2.1.4.3 Prosedur Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	20
2.1.4.4 Manfaat Sistem Akuntansi Keuangan Dearah.....	20
2.1.4.5 Elemen Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	21
2.1.4.6 Indikator Sistem Akuntansi Keuangan Daerah .....	21
2.1.4.7 Prosedur Pencatatan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	22
2.1.4.8 Mekanisme Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah....	23
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3 Kerangka Pikir .....</b>	<b>25</b>
<b>2.4 Hipotesis .....</b>	<b>26</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1 Jenis Penelitian .....	28
3.3.2 Sumber Data .....	28
3.4 Metode Analisis.....	29
3.5 Sampel dan Populasi .....	32
3.6 Definisi Operasional.....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Perusahaan .....	36
4.1.1 Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Slawesi Selatan.....	36
4.1.2 Struktur Organisasi BKAD .....	37
4.2 Deskripsi Data.....	38
4.2.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2.2 Deskripsi Responden .....	40
4.3 Analisis Data .....	41

4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	42
4.3.1.1 Analisis Deskriptif Pelatihan.....	42
4.3.1.2 Analisis Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia...	43
4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah .....	44
4.3.2 Uji Hasil Kualitas Data.....	45
4.3.2.1 Uji Validitas Data.....	45
4.3.2.2 Uji Reabilitas .....	47
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	48
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	48
4.3.3.2 Uji Multikoleniaritas .....	49
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
4.3.4 Uji Hipotesis .....	51
4.3.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	51
4.3.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	52
4.3.4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji statistic F) .....	54
4.3.5 Pembahasan dan Hasil .....	55
4.3.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah .....	55
4.3.5.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah .....	56
4.3.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	57

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

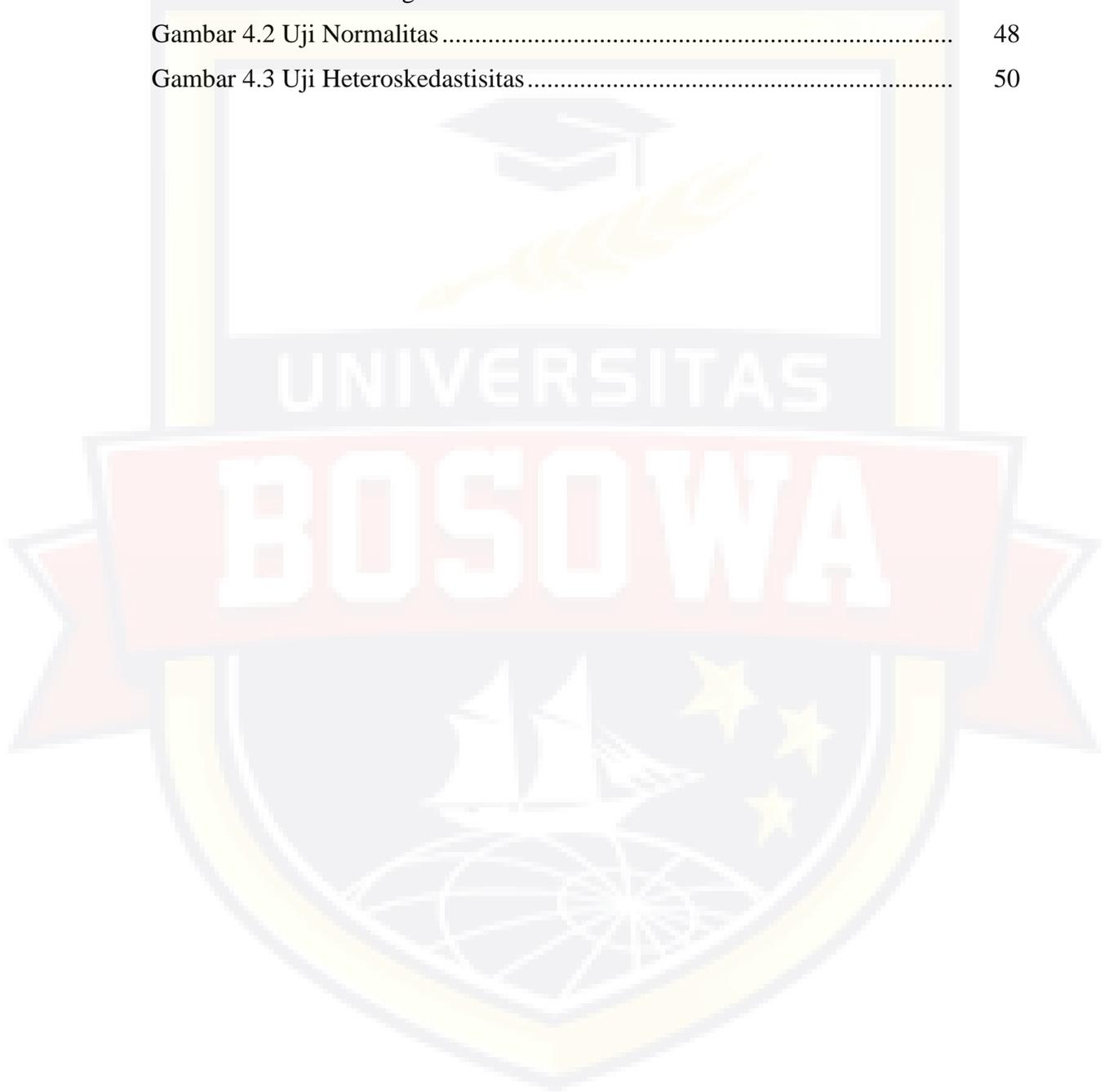
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Implikasi Penelitian .....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	60
5.4 Saran .....	60

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKAD .....	38
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	48
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	39
Tabel 4.2 Deskripsi Responden.....	40
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Pelatihan .....	42
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	43
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah....	44
Tabel 4.6 Uji Validitas Data .....	46
Tabel 4.7 Uji Reabilitas .....	47
Tabel 4.8 Uji Multikoleniaritas .....	49
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi .....	51
Tabel 4.10 Uji Statistik t .....	52
Tabel 4.11 Uji statistik f .....	54

**BOSOWA**

## DAFTAR LAMPIRAN

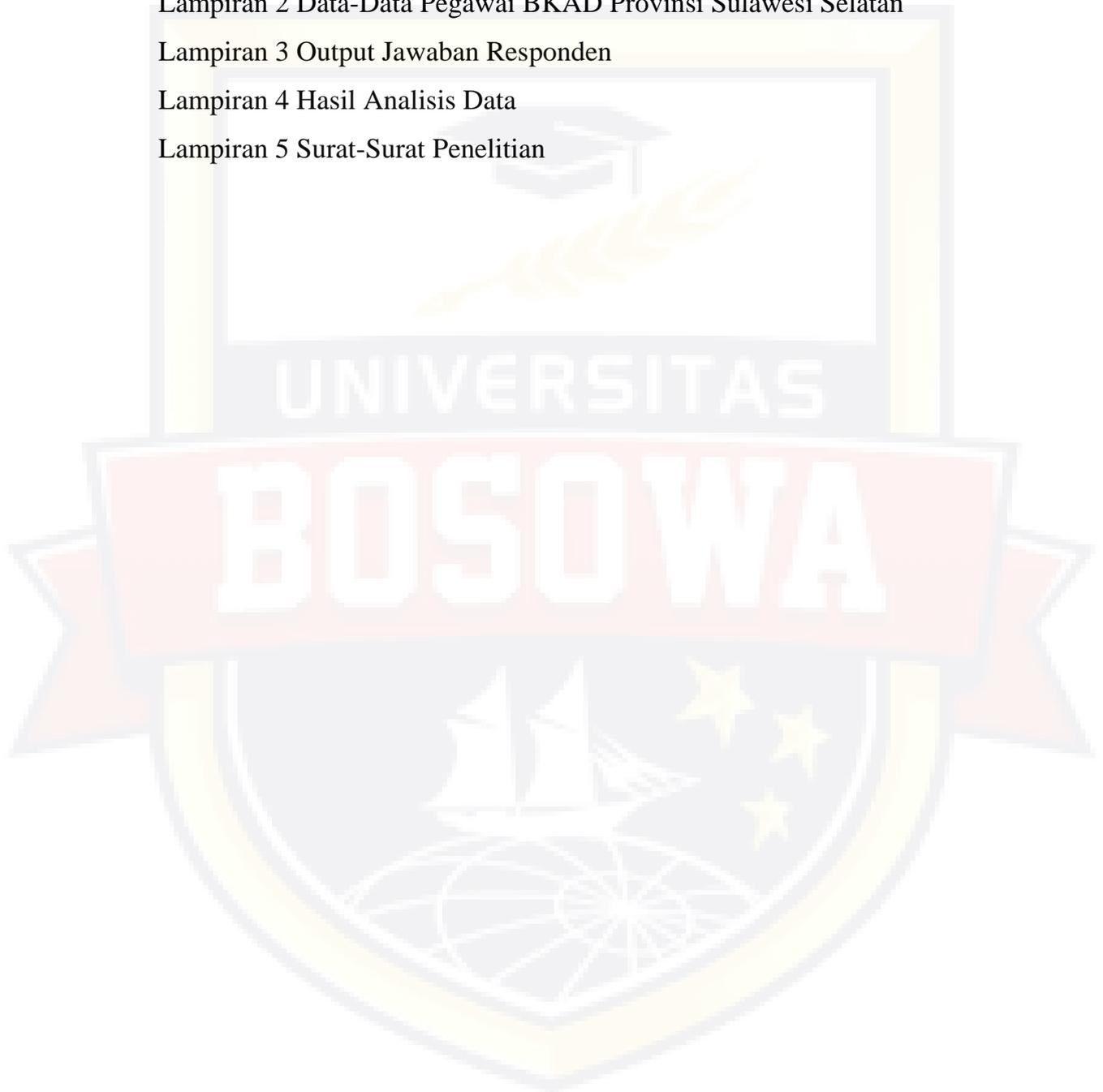
Lampiran 1 Koesioner Penelitian

Lampiran 2 Data-Data Pegawai BKAD Provinsi Sulawesi Selatan

Lampiran 3 Output Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Analisis Data

Lampiran 5 Surat-Surat Penelitian



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era digitalisasi yang semakin maju membentuk persaingan yang semakin kuat dan ketat, dimana para pelaku organisasi ekonomi dituntut agar dapat melakukan penyesuaian diri dalam setiap perubahan yang terjadi dan memanfaatkan peluang yang ada disekitarnya. Hal ini disebabkan karena setiap negara pada dasarnya membutuhkan pemerintahan yang dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas dengan sangat baik. Maka untuk memenuhi kewajiban tersebut pemerintah perlunya melakukan tata kelola yang baik (*good governance*) dengan upaya tersebut dapat menghasilkan peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dengan baik.

Akuntansi keuangan daerah ialah bidang dari akuntansi sektor publik, dimana dalam artiannya akuntansi pemerintahan adalah mekanisme teknik dan analisis akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dana masyarakat di lembaga-lembaga tinggi negara dan departemen-departemen di bawahnya (Bastian, 2010:3 dalam Hermawati, 2016). Pemerintah daerah perlunya memberikan informasi keuangan yang akurat, relevan, terpercaya, oleh karena itu terjadilah penuntutan agar bisa memiliki sistem akuntansi keuangan yang handal. Dalam rangka menetapkan otonomi daerah dan desentralisasi, pemerintah daerah sebaiknya telah mulai memikirkan investasi cadangan guna untuk pengembangan sistem akuntansi.

Terpenuhinya sistem akuntansi keuangan daerah dalam hal ini dapat memberikan data yang lebih baik. Sistem akuntansi keuangan meliputi proses pencatatan, penggolongan, penafsiran dan peringkasan transaksi atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan adapun data yang diperoleh dari sistem akuntansi keuangan daerah lebih akurat, relevan, serta dapat dipercaya sehingga bisa lebih berguna. Pada organisasi pemerintah daerah, sistem akuntansi dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam hal ini sebagai pelaku akuntansi akan melakukan sistem akuntansi pemerintah daerah meliputi prosedur akuntansi penerimaan kas, prosedur akuntansi pengeluaran kas, prosedur akuntansi aset dan barang milik wilayah serta prosedur akuntansi non-kas.

Laporan keuangan dapat terlihat baik atau buruknya salah satunya dapat dilihat dengan cara melalui sistem akuntansi keuangan daerah. Dimana, sistem akuntansi keuangan daerah ini memiliki tujuan agar dapat menyediakan data keuangan yang dapat berguna dalam melakukan perencanaan dan pengelolaan keuangan pemerintah juga dapat memudahkan pengendalian yang efektif atas segala aset, hutang, dan ekuitas dana. Sistem akuntansi keuangan daerah telah menyajikan informasi data keuangan yang terbuka bagi masyarakat dengan tujuan agar dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan efisien.

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan beberapa permasalahan dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah yang memberikan kontribusi bagi rendahnya kualitas pertanggung jawaban pelaksanaan APBD. Permasalahan-

permasalahan yang didapatkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan menemukan beberapa kasus kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan daerah misalnya pencatatan tidak/belum dilakukan secara akurat, proses penyusunan laporan tidak sesuai ketentuan, terlambat penyampaian laporan, sistem informasi akuntansi dan pelaporan tidak memadai, sistem informasi akuntansi dan pelaporan belum didukung SDM yang memadai (Verliani *et.al.*, 2016:171).

Permasalahan lain, jika melihat pada Pasal 191 Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang mengamanatkan bahwa dalam rangka mengevaluasi pengelolaan daerah dikembangkan sistem akuntansi keuangan daerah yang menjadi satu kesatuan dengan sistem informasi keuangan daerah. Hal ini dikarenakan seringnya terjadi keterlambatan dalam mengumpulkan laporan keuangan kepada badan pemeriksa keuangan. Jika sistem akuntansi didalam satu pemerintah daerah saja belum terintegritas, maka sistem informasi antar pemerintah pusat dan pemerintah daerah akan sulit untuk menelusuri aliran barang dan uang dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah dan sebaliknya. (Sumber: [www.pikiranrakyat.com](http://www.pikiranrakyat.com)).

Adapun hasil dari laporan keuangan yang telah diperiksa oleh BPK wilayah Provinsi Sulawesi Selatan dari lima tahun terakhir yaitu 2014-2018 dimana pada tahun 2014 mendapatkan opini WDP, tahun 2015 mendapatkan opini WTP, tahun 2016 mendapatkan opini WTP, tahun 2017 mendapatkan opini WTP, dan tahun 2018 mendapatkan opini WTP. Meskipun beberapa tahun terakhir sudah wilayah Provinsi Sulawesi Selatan telah mendapatkan opini yang wajar tanpa pengecualian (WTP) akan tetapi dalam proses pencatatan menurut tim pemeriksa Badan

Pemeriksa Keuangan (BPK) perwakilan Sulawesi Selatan menemukan beberapa OPD yang laporan pertanggungjawaban penggunaan anggarannya bermasalah hal ini terkait kesalahan pencatatan dan pengimputan pada laporan keuangan (Sumber:mediaindonesia.com).

Permasalahan atas kejanggalan dan temuan-temuan yang dilaporkan oleh BPK RI dapat terlihat dengan masih lemahnya sistem akuntansi keuangan daerah yang terjadi pada pemerintah daerah, salah satunya pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sebaiknya hal tersebut dapat diminimalisir dengan meningkatkan kualitas atas sistem akuntansi keuangan daerah. Dengan meningkatnya kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) ini mendorong terwujudnya kinerja pemerintah daerah yang baik. Maka dalam rangka meningkatkan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah perlunya faktor pendukung seperti adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah guna memenuhi tuntutan masyarakat tentang transparan dan akuntabilitas lembaga sektor publik.

Peningkatan kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) adalah bagian dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD (Ryan, 2016:4). Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi keuangan daerah ini kurang baik dan kurangnya pelatihan yang diadakan serta kurangnya pengembangan yang diikuti maka akan membuat kualitas dari sistem akuntansi keuangan daerah tidak akan memberikan hasil yang maksimal.

Perkembangan yang terjadi terlihat pada sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dimana hal tersebut dibutuhkan agar tercapainya tujuan dari sebuah organisasi untuk meningkatkan daya guna yang tinggi. Dilihat dari lapangan masih terdapat sumber daya manusia yang bekerja di kantor BKAD Provinsi Sulawesi Selatan yang belum memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dan menguasai sistem dan prosedur akuntansi dan prosedur pengelolaan keuangan daerah.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari sumber daya manusia, oleh karena itu dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan tujuan agar sumber daya manusia memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan yang akan dilaksanakan agar tidak terjadinya kesalahan dalam menyajikan suatu laporan keuangan yang menyebabkan masyarakat kurang percaya pada organisasi pemerintahan.

Kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya adalah sumber daya manusia dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah. Dimana penyatuan keduanya memegang peranan penting untuk mewujudkan laporan keuangan yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan teknis berperan mulai dari proses penyiapan dokumen sampai dengan pelaporan informasi keuangan kepada pejabat. Sedangkan sistem akuntansi keuangan daerah merupakan pemanfaatan teknologi informasi untuk membantu mempercepat proses akuntansi.

Dari uraian diatas maka hal ini penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (studi kasus BKAD Provinsi Sulawesi selatan)”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah pada BKAD Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah pada BKAD Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah pada BKAD Provinsi Sulawesi Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah pada BKAD Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah pada BKAD Provinsi

Sulawesi Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah pada BKAD Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diadakan dengan harapan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengembalian kebijakan serta membantu memberikan kontribusi bagi praktik akuntansi di Indonesia di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan akuntansi pada umumnya dan akuntansi sektor pemerintah baik pada provinsi dan Indonesia.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan sumber referensi bagi mahasiswa untuk mengerjakan tugas khususnya dibidang akuntansi sektor pemerintah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

Kerangka teori adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Melalui ini penulis mengemukakan beberapa kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian.

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Definisi Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu faktor agar dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan memberikan pembelajaran dan keterampilan yang maksimal. Definisi pelatihan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 1 Tahun 2014 pasal 1 ayat 21 adalah,

“Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

Pendapat yang berbeda dikemukakan juga menurut Rivai dan Sagala (2011:212) yaitu, “Pelatihan merupakan proses secara sistematis untuk mengganti tingkah laku tenaga kerja agar dapat menggapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan serta kemahiran pegawai untuk melakukan pekerjaan dikala ini.”

Pelatihan juga menggunakan sistem yang baik untuk mencapai tujuan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44)

mengemukakan bahwa “Pelatihan ialah suatu proses pembelajaran jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis serta terorganisir dimana pegawai non manajerial menekuni pengetahuan serta keahlian teknis dalam tujuan terbatas”.

Pada pendapat yang dikemukakan menurut Gary Dessler (2015:284), terlihat adanya perbedaan dengan pendapat lain, pendapat tersebut mengemukakan bahwa:

“Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

Dalam hal ini dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh peserta pelatihan secara terprosedur untuk meningkatkan dan menilai keterampilan melalui media teknologi dan organisasi tempat kerja.

#### **2.1.1.2 Tujuan Penelitian**

Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesadaran diri individu
- b. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
- c. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

Pendapat berbeda juga di kemukakan oleh Widodo (2015:84), dalam hal ini mengemukakan bahwa:

“Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi yakni untuk tingkatan produktivitas, menaikkan mutu, menunjang perencanaan SDM, menambah moral anggota, membagikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan serta keselamatan kerja, menghindari kedaluarsa keterampilan serta pengetahuan personel, menambah perkembangan keterampilan serta kemampuan personel.”

Maka kesimpulannya pelatihan memiliki tujuan agar para pekerja dapat meningkatkan keahlian yang dapat menaikkan mutu dan menunjang perencanaan

sumber daya manusia.

### **2.1.1.3 Manfaat Pelatihan**

Pelatihan yang diperoleh dari latihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan menurut Soeprihanto (2009:88) dalam Mira Saktiarsih (2015) antara lain:

- a. Kenaikan produktivitas. Kenaikan produktivitas baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja dengan program latihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru, sedemikian rupa sehingga produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
- b. Kenaikan moral kerja. Apabila penyelenggara latihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat.
- c. Menurunnya pengawasan. Semakin percaya pada kemampuan dirinya, maka dengan kemauan dan kemampuan kerja tersebut, para pengawas tidak amat dibebani untuk setiap harus melaksanakan pengawasan.
- d. Menurunnya angka kecelakaan. Kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan yang tidak disengaja.
- e. Kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja. Stabilitas diartikan dalam hubungan dengan pergantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.
- f. Mengembangkan pertumbuhan pribadi. Pada dasarnya tujuan perusahaan mengadakan latihan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan, sekaligus untuk perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

### **2.1.1.4 Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan merupakan hal yang penting dalam melakukan pelatihan untuk memberikan sebuah penilaian dalam hal ini teori yang dikemukakan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya menyatakan bahwa :

#### **1. Jenis Pelatihan**

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu diadakan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

#### **2. Tujuan pelatihan**

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diatur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

### 3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit*.

### 4. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.

### 5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### 6. Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruksi yang akan memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### 7. Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

## 2.1.1.5 Prinsip-Prinsip Pelatihan

Dalam hal pelaksanaannya pelatihan harus merujuk pada metode yang tepat sehingga selaras dengan tujuan yang ingin dicapai dengan pelatihan tersebut dalam pelatihan menurut teori Rozalena dan Dewi (2017:141) mengemukakan bahwa :

#### 1. Partisipasi yang baik

Para peserta pelatihan harus dapat berpartisipasi dengan serius selama kegiatan pelatihan berlangsung. Dalam hal ini harus terjalin komunikasi yang baik sehingga baik instruktur dan peserta pelatihan dapat berinteraksi secara resiprokal.

#### 2. Repetisi

Yang dimaksud dengan repetisi disini adalah jika peserta dapat mengulangi apa yang sudah dipelajari dalam pelatihan sehingga dapat berguna bagi pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Peserta pelatihan dapat menunjukkan bahwa setelah pelatihan selesai, mereka terlihat lebih terampil, lebih mampu, dan lebih mahir dalam bidang tugas tertentu yang menjadi topik pelatihan tersebut.

#### 3. Relevansi

Jika kita berbicara tentang relevansi, berarti kita bicara tentang hubungan antara masalah organisasi, materi pelatihan dan semua komponen yang penting dalam pelatihan. Pelatihan dikatakan relevan jika masalah yang dihadapi dan ditopik pelatihan sesuai atau mempunyai korelasi yang kuat dan positif.

#### 4. Umpan balik

Pemberian umpan balik dalam konsep jendela Johari, membawa kita dalam sebuah kondisi atau situasi Ketika kita tidak tahu, tetapi orang lain tahu. Dalam konteks pelatihan, para instruktur yang berperan sebagai pemateri berada pada

posisi “tahu” atau lebih mengetahui mana yang seharusnya dilakukan dan mana yang harus dihindari.

#### 5. Transparansi

Masalah transparansi dalam hal ini utamanya adalah masalah biaya pelatihan yang berbanding lurus dengan desain program dan makna atau *impact* dari sebuah pelatihan. Sebuah program pelatihan harus memenuhi unsur transparansi yang benar-benar terbuka.

#### **2.1.1.6 Jenis pelatihan akuntansi keuangan pemerintah daerah**

Pemerintah daerah menyusun sistem akuntansi pemerintah daerah yang mengacu pada standar akuntansi pemerintah dalam hal ini telah dijelaskan pada

(Perda No 3 tahun 2015, pasal 104 ayat 1) yang menyatakan :

“Standar akuntansi pemerintah memiliki poin penting dari kebijakan yaitu berisi pengakuan, pengukuran, dan penyajian. Pengakuan atas transaksi terbagi menjadi dua yaitu basis kas dan basis akrual, dimana keduanya biasanya terdapat dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia”.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 menyatakan “basis akuntansi yang digunakan dengan laporan keuangan pemerintah terdiri dari dua yaitu basis kas dan basis akrual”. Dimana basis kas adalah laporan realisasi anggaran berarti pendapatan diakui pada saat kas di terima di rekening kas umum negara/daerah atau oleh entitas pelaporan dan belanja diakui pada saat kas dikeluarkan dan rekening kas umum negara/daerah atau entitas pelaporan. Basis akrual, yaitu SAP yang mengakui pendapatan, beban. Aset, utang, dan ekuitas dalam pelaporan finansial berbasis akrual, serta mengakui berdasarkan basis yang akan ditetapkan dalam APBN/APBD.

Dalam kegiatan pelatihan berkaitan dengan keuangan pemerintah daerah baik negara maupun swasta telah menyiapkan berbagai pelatihan guna untuk memberikaan sarana bagi para pekerja atau peserta yang membutuhkan pelatihan sesuai dengan kepentingannya agar dapat lebih dimanfaatkan guna untuk

menambah kemampuan agar terwujudnya tujuan suatu perusahaan/instansi.

Adapun beberapa jenis pelatihan yang pernah dilakukan di Provinsi Sulawesi Selatan yaitu Diklat Simda Berbasis AkruaI diselenggarakan oleh BPKP Makassar, Pelatihan Sistem Akuntansi Pemerintahan (SAP) Berbasis AkruaI diselenggarakan oleh Inspektorat Utama Sekretariat Jenderal DPR RI, serta Pendidikan dan Pelatihan Teknis Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) Berbasis AkruaI diselenggarakan oleh Badan Pengawasan keuangan dan pembangunan. (Lekniknas.com).

## **2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Definisi pengembangan sumber daya manusia**

Dalam hal peningkatan sumber daya manusia pengembangan adalah hal yang penting karena dengan adanya pengembangan dapat membantu sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan secara maksimal. Menurut Iskandar Wiryokusumo (2011), pada dasarnya bahwa :

"Pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan-kemampuan, sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal serta pribadi mandiri".

Perbedaan pendapat juga dikemukakan oleh Hasibuan (2016:69) yang berpendapat bahwa "Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan".

Hal ini sejalan dengan teori menurut Husanan dalam Kasmawati (2019) mengemukakan bahwa :

“Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teorietis untuk tujuan umum”.

Pengembangan sumber daya manusia bisa di katakan sebagai salah satu bagian sistem. Menurut Priansa (2014:146) dalam Gustantya (2018), mengemukakan bahwa :

“Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.”

Dari beberapa teori yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan potensi diri yang didesain guna meningkatkan kemampuan intelektual agar terciptanya pekerjaan yang lebih baik agar tercapainya tujuan sebuah organisasi melalui pelatihan dan pengembangan.

### **2.1.2.2 Ruang Lingkup Pengembangan Sumber daya Manusia**

Jenis pengembangan dibagi menjadi dua yaitu pengembangan secara informal dan formal. Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tiga pengembangan. Sedarmayanti (2017:9) dalam (Kasmawati, 2019) mengemukakan ruang lingkup pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

- a. *Pre service training* (pelatihan pratugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan yang baru bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang akan diberikan kepada mereka.
- b. *In service training* (pelatihan dalam tugas), adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan

tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausahaan.

### 2.1.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dalam Ludfia Dipang (2013) terdapat beberapa Indikator pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- a. Proses pembelajaran, yaitu pengembangan dilaksanakan untuk menentukan kebutuhan karyawan dalam memperoleh keterampilan dalam menghadapi masalah-masalah saat sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul dimasa yang akan depan.
- b. Strategi pengembangan, yaitu dalam pengembangan karyawan terdapat tahapan-tahapan baik itu seperti penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan isi program, pelaksanaan serta penilaian hasil program.
- c. Efektivitas program, yaitu program pengembangan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas dan kuantitas kerja semakin baik.
- d. Kesenambungan program, yaitu pengembangan karyawan merupakan suatu upaya yang berkesinambungan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia agar berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan organisasi.

### 2.1.2.4 Metode pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting di ketahui sebelum melakukan pengembangan terhadap karyawan guna untuk menunjang predikat yang baik setelah mengikuti pengembangan di instansi, hal ini sebagai salah satu kewajiban instansi agar terus menunjang sumber daya manusianya. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2016:77), metode-metode latihan dan pengembangan dikelompokkan menjadi enam bagian yaitu :

- a. *One the job* Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.
- b. *Vestibule Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c. *Demonstration and Example Demonstration and Example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan

yang didemonstrasikan.

- d. *Simulation Simulation* merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.
- e. *Apprenticeship* Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaanya.
- f. *Classroom Methods*, Metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture (pengajaran), conference (rapat), programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.

#### **2.1.2.5 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia menurut Priansa (2014:148) dalam Gustantya (2018), pengembangan sumber daya manusia

dalam organisasi memiliki banyak manfaat yaitu :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan efisiensi organisasi
- c. Meningkatkan efektivitas organisasi
- d. Mencegah kerusakan fasilitas organisasi
- e. Mengurangi kecelakaan kerja
- f. Meningkatkan pelayanan internal
- g. Meningkatkan moral karyawan
- h. Membuka kesempatan dalam pengembangan karir
- i. Mengembangkan *leadership skill* dalam diri karyawan
- j. Sukses kepemimpinan
- k. Meningkatkan kompensasi yang akan diterima karyawan terlatih.

#### **2.1.2.6 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Penyelenggaraan program pengembangan dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan tujuan-tujuan tertentu. Dalam hal ini dijelaskan bahwa suatu pengembangan pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menghilangkan kesenjangan (gap) antara unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi. Menurut G. Sahrudin (2019) tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu :

- a. Meningkatkan Produktivitas

- b. Meningkatkan Kualitas
- c. Meningkatkan Mutu Perencanaan Tenaga Kerja
- d. Meningkatkan Semangat (Morale) tenaga kerja
- e. Sebagai balas jasa tidak langsung
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Mencegah kadaluwarsaan
- h. Kesempatan pengembangan diri

### **2.1.3 Kualitas**

#### **2.1.3.1 Definisi Kualitas**

Kualitas memiliki banyak arti bagi setiap orang sehingga pengertian dari kualitas akan dapat berbeda, hal ini tentunya disebabkan karena kualitas memiliki banyak kriteria dan sangat berpengaruh pada konteks yang digunakan. Pengertian kualitas yang dikemukakan oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan dalam Ludfia (2013) berdasarkan sudut pandang yaitu “Kualitas adalah kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang dapat memenuhi atau melebihi harapan”.

Pendapat yang berbeda juga dikemukakan Tjiptono dalam Sunyoto (2012:236) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu penyajian produk atau jasa sesuai ukuran yang berlaku ditempat produk tersebut diadakan dan penyampainnya setidaknya sama dengan yang diinginkan dan diharapkan oleh konsumen”.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kotler dan Keller (2016:156) bahwa “Kualitas adalah totalitas fitur dan karakter produk dan jasa yang bergantung pada kemampuannya untuk memasukkan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat.”

Pada teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas merupakan unsur yang saling berhubungan mengenai mutu serta penilaian yang dapat mempengaruhi kinerja dalam memenuhi harapan publik dengan menghasilkan suatu sistem, produk, dan jasa yang berkualitas melalui sumber daya manusia. Dengan kata lain

kualits dapat disebut sebagai ukuran untuk dapat meningkatkan bagaian yang berpotensi memiliki hasil yang sangat berpengaruh terhadap barang atau jasa maupun sistem.

## **2.1.4 Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

### **2.1.4.1 Definisi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Akuntansi merupakan aktivitas jasa untuk menyediakan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Pada sektor publik, pengambilan keputusan terkait dengan keputusan baik pada sektor ekonomi, sosial, dan politik. Dalam pengelolaan keuangan Negara dan Daerah yang besar pemerintah memerlukan suatu sistem akuntansi yang diperlukan untuk pengelolaan dana, transaksi ekonomi yang semakin besar dan beragam. Menurut Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 3 tahun 2015, pasal 104 ayat 3, menyatakan bahwa:

“Sistem akuntansi pemerintah daerah meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dnegan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggung-jawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer”.

Sejalan dengan pendapat dari Abdul Halim (2007:43) mengemukakan tentang sistem akuntansi keuangan daerah yaitu :

“Proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota, atau provinsi) yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi yang diperlukan oleh pihak-pihak eksternal entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota, atau provinsi)”.

Sistem pengendalian intern dalam hal ini terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mencapai sasaran dan dapat menyediakan informasi keuangan yang andal. Selanjutnya menurut menurut Rasdianto (2013:6) dalam (Verliani *et.al.*,2016:172) menyatakan bahwa :

“Sistem akuntansi keuangan daerah adalah sistem akuntansi yang meliputi proses pencatatan, penggolongan, penafsiran, peringkasan transaksi atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD)”.

Sejalan dengan Perda Sulawesi Selatan No. 3 tahun 2015 pasal 105 ayat 2, menyatakan bahwa :

“Sistem akuntansi pemerintah daerah disusun dengan berpedoman pada prinsip pengendalian intern sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengendalian internal dan peraturan pemerintrah tentang standar akuntansi pemerintah”.

Berdasarkan hal diatas disimpulkan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah yang dibentuk harusnya memiliki komponen sitem pengendalian intern sehingga apabila suatu sistem akuntansi keuangan daerah telah mencangkup komponen tersebut akan memberikan kualitas dari sebuah sistem akuntansi daerah dan dapat meningkatkan akuntanbilitas keuangan pemerintah daerah.

#### **2.1.4.2 Tujuan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Sistem Pemerintah Akuntansi Daerah memiliki tujuan untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan yang baik terkait dalam level pemerintah daerah. Tujuan akuntansi pemerintah menurut teori Abdul Halim (2004:28) mengemukakan bahwa yaitu :

- a. Pertanggungjawaban (*accountability and stewardship*) yang lengkap dalam bentuk dan waktu yang tepat, berguna bagi pihak Tujuan dari pertanggungjawaban memiliki makna memberikan informasi keuangan yang bertanggungjawab berkaitan dengan operasi unit-unit pemerintah. Maka tujuan ini mengharuskan tiap orang atau badan yang dapat mengelola keuangan perlu memberikan pertanggungjawaban.
- b. Manajerial  
Tujuan manajerial berarti akuntajnsi pemerintah perlu memberikan informasi keuangan yang diperlukan untuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian anggaran, perumusan kebijaksanaan dan penilaian kinerja pemerintah.
- c. Pengawasan  
Tujuan dari pengawasan yaitu akuntansi pemerintah perlu mengharuskan terselenggaranya pemeriksaan oleh aparat pengawasan fungsional secara

efektif dan efisien.

#### **2.1.4.3 Prosedur Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Prosedur akuntansi merupakan serangkaian spesifikasi atau tindakan akuntansi yang harus dijalankan dengan cara baku agar memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama. Menurut Perda No. 3 tahun 2015 pasal 105, ayat 1 menyatakan bahwa Sistem akuntansi pemerintahan daerah sekurang-kurangnya meliputi:

1. Prosedur akuntansi penerimaan kas
2. Prosedur akuntansi pengeluaran kas
3. Prosedur akuntansi selain kas.

#### **2.1.4.4 Manfaat Sistem Akuntansi**

Penyusunan sistem akuntansi yang baik dapat diterapkan dalam perusahaan atau instansi, maka tujuan yang akan dicapai dalam penyesuaian sistem akuntansi tersebut menurut Mulyadi (2010:19) menyatakan manfaat penyusunan sistem akuntansi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru.
- b. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasinya.
- c. Untuk memperbaiki pengawasan akuntansi dan pengecekan internal, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
- d. Untuk mempengaruhi biaya terikat dalam pelanggaran catatan akuntansi.

Menurut Pramudiana (2017) dalam Verliani Dasmara (2018) mengemukakan bahwa berdasarkan penjelasan dari Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010, laporan keuangan yang dihasilkan dari penerapan SAP Basis AkruaI dimaksudkan untuk memberikan manfaat lebih baik para pemangku kepentingan, baik para pengguna maupun pemeriksa laporan keuangan pemerintah.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat yang diberikan oleh adanya

penerapan sistem akuntansi keuangan ini sangatlah baik hal ini agar lebih memudahkan untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dalam hal ini dibidang sektro publik atau pemerintahan pencatatan melalui sistem akuntansi keuangan daerah ini perlu ditingkatkan agar transparansi dan hasil yang dikeluarkan dapat dipercaya oleh masyarakat.

#### **2.1.4.5 Elemen Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Dalam meningkatkan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah maka dapat dilihat dari beberapa elemen menurut Mendagri No. 29 tahun 2002 yang menyatakan bahwa :

a. Pengakuan

Menurut PP No. 71 Tahun 2010, pengakuan adalah proses peneapan terpenuhinya kriteria pencatatan suatu kejadian atau peristiwa dalam catatan akuntansi sehingga akan menjadi bagian yang melengkapi unsur aset, kewajiban, ekuitas dana, pendapatan, belanja, dan pembiayaan, sebagaimana akan termuat pada laporan keuangan entitas pelaporan yang bersangkutan. Pengakuan diwujudkan dalam pencatatan jumlah uang terhadap pos-pos laporan keuangan yang terpengaruh oleh kejadian atau peristiwa terkait.

b. Pengukuran

Pengukuran adalah proses penetapan nilai uang untuk mengakui dan memasukkan setiap pos dalam laporan keuangan. Pengukuran pos-pos dalam laporan keuangan menggunakan nilai perolehan historis.

c. Pelaporan

Pelaporan memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja dan arus kas dari suatu entitas yang berguna bagi sejumlah pemakai, untuk membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber yang dipakai entitas dalam aktivitasnya.

d. Pengungkapan

Pengungkapan menetapkan tentang cara-cara melaporkan elemen atau pos dalam seperangkat laporan keuangan agar elemen atau pos tersebut cukup informatif. Pengungkapan berhubungan dengan penjelasan hal-hal informatif yang dianggap penting dan bermanfaat selain apa yang dinyatakan melalui laporan keuangan.

#### **2.1.4.6 Indikator Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Indikator dari kualitas sistem akuntansi keuangan daerah yang dikemukakan oleh Permadi (2013) dalam Novi (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur

penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, menyatakan bahwa :

- a. Kesesuaian sistem akuntansi keuangan dengan standar akuntansi pemerintah. Penerapan sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah harus sesuai dengan standar akuntansi keuangan pemerintah, karena sistem akuntansi pemerintah merupakan pedoman bagi akuntansi pemerintahan baik pusat maupun daerah.
- b. Prosedur pencatatan transaksi dilakukan berdasarkan standar pencatatan akuntansi pada umumnya. Prosedur pencatatan akuntansi pemerintahan daerah harus didasarkan pada kesesuaian dengan standar pencatatan akuntansi yang berlaku umum.
- c. Pembuatan laporan keuangan dan dilaporkan secara periodik. Laporan keuangan pemerintah daerah diperlukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja pemerintah daerah. Laporan keuangan yang dibuat juga harus dilaporkan secara periodik untuk mengukur kinerja secara periodik dan untuk kepentingan dalam pengambilan keputusan.

#### **2.1.4.7 Prosedur Pencatatan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Akuntansi keuangan daerah merupakan salah satu jenis akuntansi, maka di dalam akuntansi keuangan daerah juga terdapat proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi-transaksi ekonomi yang terjadi di pemerintah daerah. Sebelum era reformasi keuangan daerah, pengertian pencatatan dalam akuntansi keuangan daerah selama ini adalah pembukuan. Padahal menurut akuntansi pengertian yang tidak tepat ini disebabkan karena akuntansi menggunakan sistem pencatatan. Sebagaimana menurut Abdul Halim (2012:34) mengemukakan bahwa sistem pencatatan yaitu:

##### **1. *Single Entry***

Sistem pencatatan *single entry* sering disebut juga dengan sistem tata buku tunggal atau tata buku saja. Dalam sistem ini, pencatatan transaksi ekonomi dilakukan dengan mencatatnya satu kali. Transaksi yang berakibat bertambahnya kas akan dicatat pada sisi penerima dan transaksi yang berakibat berkurangnya kas akan dicatat pada sisi pengeluaran.

##### **2. *Double Entry***

Sistem pencatatan *double entry* sering disebut juga dengan sistem tata buku berpasangan. Menurut sistem ini, pada dasarnya suatu transaksi ekonomi akan dicatat dua kali (*double*=berpasangan atau ganda, *entry*= pencatatan). Pencatatan dengan sistem ini disebut dengan istilah menjurnal. Dalam pencatatan tersebut ada sisi debit dan kredit. Sisi debit ada di sebelah kiri sedangkan sisi kredit ada di sebelah kanan. Dalam melakukan pencatatan tersebut, setiap pencatatan harus menjaga keseimbangan untuk memahami sistem pencatatan ini. Persamaan dasar akuntansi tersebut

berbentuk seperti berikut : **Aktiva + Belanja = Utang+Ekuitas Dana + Pendapatan.**

### 3. *Triple Entry*

Sistem pencatatan *triple entry* adalah pelaksanaan pencatatan dengan menggunakan sistem pencatatan *double entry*, ditambah dengan pencatatan pada buku anggaran. Jadi, sementara sistem pencatatan *double entry* dijalankan, satuan pemegang kas pada satuan kerja maupun pada bagian keuangan atau badan pengelola kekayaan daerah juga mencatat transaksi tersebut pada buku anggaran, sehingga pencatatan tersebut akan berefek pada sisa anggaran.

Adapun setelah laporan keuangan tersebut diselesaikan oleh bagian keuangan maka akan dilaporkan kepada pihak-pihak yang memerlukannya. Pihak-pihak tersebut adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Badan Pengawas Keuangan, Investor, Kreditor, Donatur, Analisi Ekonomi dan Pemerhati Pemerintah Daerah, Rakyat, Pemerintah Daerah Lain, dan Pemerintah Pusat yang semuanya ada dalam lingkungan akuntansi keuangan daerah. Adapun pentingnya penerapan indikator dalam sistem akuntansi keuangan daerah tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai adalah pemerintah mampu menyusun dan menyajikan laporan keuangan daerah yang berkualitas.

#### **2.1.4.8 Mekanisme Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Sistem akuntansi keuangan daerah merupakan salah satu subsistem organisasi yang memfasilitasi control dengan melaporkan kinerja keuangan daerah mencakup kebijakan sistem akuntansi, prosedur sistem akuntansi, sumber daya manusia dan teknologi informasi. Salah satu tujuan dari sistem akuntansi keuangan daerah adalah untuk menyediakan kualitas informasi keuangan yang lengkap dan akurat. Menurut Kepmendagri No. 29 tahun 2002, menyatakan bahwa :

“Penerapan sistem akuntansi daerah dapat digunakan sebagai kebijakan akuntansi agar dapat mengatur perlakuan akuntansi. Dengan adanya perlakuan akuntansi tersebut maka dapat dijamin konsistensi penyajian keuangan daerah yang dihasilkan. Kebijakan akuntansi yang dilakukan tersebut harus mengikuti standar akuntansi keuangan pemerintah daerah yang berlaku”.

Pada kesimpulannya bahwa pentingnya melakukan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah yang baik dan melakukan pelaksanaan dengan aturan yang berlaku dan terprosedur maka dengan begitu dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, karena dari sistem akuntansi keuangan yang baik maka baik pula laporan keuangan daerahnya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan. Penelitian menurut Yati (2014) menguji pengaruh faktor keperilakuan organisasi pada implementasi sistem informasi keuangan daerah, hasilnya membuktikan bahwa faktor organisasi seperti kejelasan tujuan, pelatihan, dan dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.

Penelitian yang dilakukan Ryan Mahendra (2016) menguji pengaruh dukungan atasan, pelatihan, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kegunaan sistem akuntansi daerah, hasilnya membuktikan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah, sedangkan pelatihan dan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Roviyantie (2011) menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah/ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan penerapan sistem akuntansi

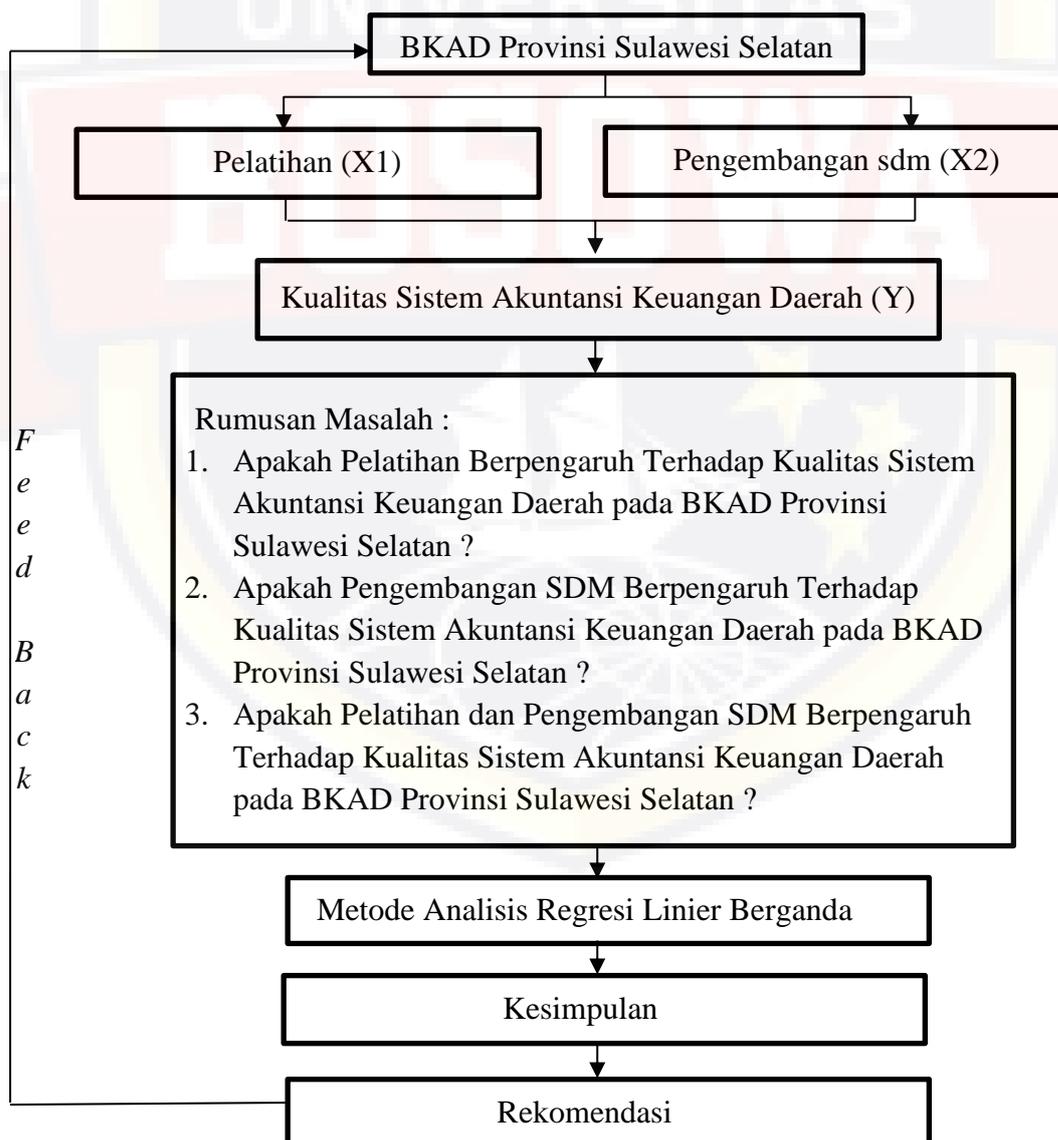
keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

### 2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka pada penelitian ini akan menguji pengaruh pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pikir**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan teoritik dan kerangka pikir, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah

H2 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah

H3 : Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu penelitian**

Kegiatan pelaksanaan penelitian ini dilakukan di kantor BKAD Sulawesi Selatan, Jalan Jenderal Urip Sumoharjo No. 269 Makassar 90231 dengan telepon (0411) 453487. Informasi mengenai Badan Keuangan dan Aset Daerah dapat diakses melalui website <http://bkd.sulselprov.go.id/> untuk Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian selama 2 (dua) bulan yakni bulan Juni sampai dengan Juli 2021.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data yang relevan serta akurat sesuai dengan masalah yang telah dibahas. Menurut (Riduwan, 2010:51) “metode pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada didalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan data”. Adapun metode pengumpulan data dengan metode observasi dan wawancara (Wijaya, 2017:23) yakni :

1. Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak.
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Kusioner adalah sekumpulan pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan kepada setiap responden. Adapun responden yaitu staf atau pegawai badan keuangan dan aset daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana diartikan data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Menurut (Sugiyono, 2013:13) mengemukakan bahwa :

“Penelitian kuantitatif dalam hal ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data adaa penelitian merupakan faktor penting hal ini dikarenakan sumber data yang akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karena itu

sumber data menjadi pertimbangan dalam menentukan metode penelitian. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

“Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasanya dilakukan oleh peneliti” (Husein Umar, 2013:42). Dalam hal ini sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuisioner yang dibagikan kepada responden.

“Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel atau diagram”. (Husein Umar, 2013:42). Dalam hal ini sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari data pegawai/staf kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### **3.4 Metode Analisis**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016:192) “analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent”. Didalam menganalisis data ini terdapat beberapa proses pengujian data, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Beberapa teknik dalam analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini sebagai berikut. Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = SAKD

X1 = Pelatihan

X2 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

$\alpha$  = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi variabel independen

e = Kesalahan atau error

### 1. Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. (Sugiyono, 2012:172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini di lihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. (Sugiyono, 2012:172), instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. (Sugiyono, 2012:172), instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi

linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Pengujian ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel independen (indeks), dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIP) dan tolerance value. Batas dari tolerance value adalah  $> 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$  (Ghozali, 2011).

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (nilai error). Metode yang digunakan untuk medeteksi adanya heteroskesidastisitas adalah dengan menggunakan glejserbtest. Pengujian ini membandingkan signifikan apabila hasilnya signifikan  $> 0,05$  atau 5% (Ghozali, 2011).

#### 4. Uji Hipotesis

Setelah semua data dikumpulkan data tersebut dianalisis menggunakan alat statistik yaitu analisis regresi linier berganda. Rumus regresi yang digunakan:

a. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap varibel dependen. Jika nilai signifikan lebih

kecil dari 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Namun, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterapkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterapkan oleh semua X sama sekali. Sementara bila Adjusted R<sup>2</sup> = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila Adjusted R<sup>2</sup> = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi (Ghozali, 2011).

c. Analisis Koefisien determinasi (*Adjustment R<sup>2</sup>*)

Uji R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien R<sup>2</sup> yang nilainya antara 0-1. Jika R<sup>2</sup> menunjukkan variabel independen bersama-sama model terdapat lebih dari dua variabel dependen. Jika dalam suatu model terdapat lebih dari dua variabel independen, maka lebih baik menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* (Ghozali, 2013).

### 3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ialah daerah yang akan diteliti oleh penulis. Sejalan dengan teori (J. Supranto, 2016:23) "Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlian". Maka populasi yang akan digunakan sebagai populasi adalah staf/pegawai bagian Satuan Kerja

Perangkat Daerah pada BKAD Provinsi Sulawesi Selatan.

Sampel menurut (J. Supranto, 2016:24) “Merupakan sebagian dari populasi. Jika  $n$  adalah banyaknya elemen sampel dan  $N$  adalah banyaknya elemen populasi, maka  $n$  lebih kecil dari  $N$ ”. Maka dari itu penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara *purposive sampling* menurut (Sugiyono, 2016:85) “adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut :

1. Responden merupakan pegawai yang telah memiliki pengalaman masa kerja dalam bagian pengelola keuangan minimal 2 tahun.
2. Responden adalah staf/ pegawai yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Responden adalah pegawai keuangan harus memiliki latar belakang pendidikan minimal D3.

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Proposal

$e$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini ( $e=10\%$ ).

Perhitungan ukuran sampel :

$$n = \frac{139}{1 + 139(0,1)^2}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 58 responden. Dari populasi pegawai BKAD Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 139 orang. Penentuan anggota sampel dilakukan dengan menggunakan kriteria yang ditentukan.

### **3.6 Definisi Operasional**

#### **1. Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Kualitas sistem akuntansi keuangan daerah merupakan unsur yang saling berhubungan mengenai mutu serta penilai yang dapat mempengaruhi sistem yang berdampak pada hasil laporan keuangan pemerintah daerah, dimana kualitas sistem akuntansi keuangan daerah harusnya memiliki kualitas yang baik dikarenakan sistem merupakan kunci utama agar dapat menghasilkan kinerja laporan keuangan yang relevan. Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah yang lemah menyebabkan pengendalian intern lemah serta pada akhirnya laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang profesional serta kurang relevan untuk pembuatan keputusan. Kualitas sistem yang baik apabila Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dapat berguna untuk mengelola dana secara transparan, ekonomis, efektif, efisien dan akuntabel.

#### **2. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu tindakan atau kegiatan pembelajaran jangka pendek yang dilakukan oleh peserta pelatihan secara terprosedur untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu melalui media teknologi dan organisasi tempat kerja.

### **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya pendidikan yang dilaksanakan secara sadar, terencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka membimbing dan mengembangkan suatu dasar secara sistematis agar kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana diikuti pengelolaan yang baik akan bisa mengirit sumber daya yang lain ataupun setidaknya pengolahan serta pemanfaatan sumber daya organisasi bisa secara berdaya guna serta sukses guna.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan kantornya terletak disatu lingkup kantor Gubernur yang terdapat di jalan Urip Sumoharjo No. 269 BKAD pada dasarnya terbentuk pada tahun 2020, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi.

Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana perangkat daerah ini dibentuk dari gabungan dua perangkat daerah yakni Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) dan Biro Pengelolaan Barang dan Aset Daerah, dengan tugas membantu Gubernur menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan yang menjadi kewenangan daerah sebagaimana amanah dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Adapun Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah yang pertama dan menjabat saat ini adalah Bapak Drs. Muhammad Rasyid, dibantu satu orang Sekretaris dan

empat orang Kepala Bidang dan 15 orang Kepala Sub Bagian/Sub Bidang. Pada dasarnya tujuan pengelolaan keuangan daerah adalah keinginan untuk mengelola keuangan daerah secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Ide dasar tersebut tentunya ingin dilaksanakan melalui tata kelola pemerintahan yang baik yang memiliki lima pilar utama yaitu Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan berkarakter.

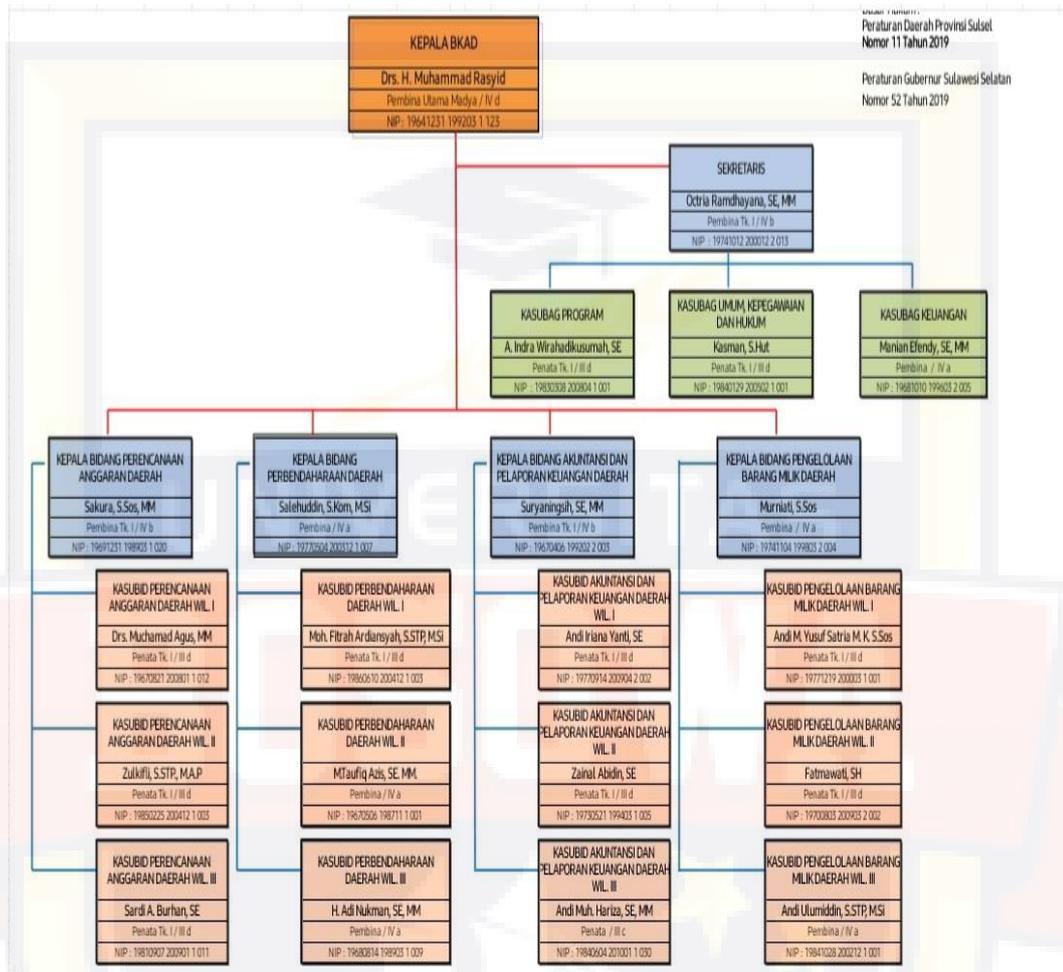
Dalam mewujudkan misi Kepala Daerah dijelaskan dengan tujuan yaitu berisi pernyataan yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi kepala Daerah yang bukan hanya mimpi atau serangkaian harapan akan tetapi komitmen untuk mewujudkan dan melaksanakan misi Kepala Daerah selama lima tahun yang akan datang dengan didasarkan pada isu-isu analisis strategis disertai indikator kinerja tujuan yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang akan dicapai selama lima tahun dan secara bertahap pencapaiannya.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam kurun waktu 2018-2023 dalam merealisasi visi dan misi kepala daerah yaitu pertama, meningkatkan pengelolaan keuangan daerah yang tertib, taat aturan, transparan dan akuntabel kemudian kedua, meningkatkan akuntabilitas keuangan perangkat daerah.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Dalam rangka untuk melaksanakan tugas maka diperlukan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi ini merupakan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan antara bagian-bagian pada instansi/perusahaan.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah Prov. SulSel**



Sumber: BKAD Provinsi Sulawesi Selatan (2021)

## 4.2 Deskripsi Data

Deskriptif data merupakan hal yang dapat menggambarkan data yang berguna untuk memperoleh jawaban atau pendapat dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti oleh peneliti atau orang lain yang ingin melihat hasil penelitian yang dilakukan. Fungsi deskriptif data untuk menampilkan ringkasan yang ada sehingga memudahkan pembaca lain mengerti substansi dan makna dari tampilan data tersebut.

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Pada hasil penelitian yang dilaksanakan selama satu bulan terkait dengan populasi dalam penelitian yaitu pegawai/staf bagian keuangan pada badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai/staf keuangan yang telah memenuhi syarat sesuai dengan kriteria pemilihan sampel yaitu *non-probability sampling*. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengantarkan langsung koesioner kepada responden yaitu pegawai/staf keuangan. Pengembalian koesioner penelitian diambil paling lambat satu minggu terhitung semenjak koesioner diberikan kepada responden yang dilakukan dari tanggal 2 Juni 2021 sampai dengan 7 Juni 2021.

**Tabel 4.1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Persentase (100%)
Kuesioner yang disebarkan	58	100%
Kuesioner yang kembali	54	93%
Kuesioner yang tidak kembali	4	6%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	9	15%
Kuesioner yang dapat diolah	45	77%

Sumber: BKAD Provinsi Sulawesi Selatan, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa total koesioner yang telah disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 58 (100%) kuesioner di BKAD Provinsi Sulawesi Selatan. Dari 58 (100%) kuesioner, 54 (93%) kuesioner yang kembali, 4 (6%) kuesioner yang tidak kembali, 45 (77%) kuesioner yang dapat diolah, dan 9 (15%) kuesioner yang tidak dapat diolah, hal ini dikarenakan tidak memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai responden.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai/staf keuangan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memenuhi kriteria dengan teknik *non-probability sampling* yang telah ditentukan. Data yang telah dikumpulkan dibagi berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja, pelatihan dan pengembangan. Adapun gambaran karakteristik tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden**

No	Profil Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin :		
	Laki-Laki	26	57 %
	Perempuan	19	43%
	Total	45	100%
2.	Latar Belakang Pendidikan :		
	Diploma (D3)	4	9%
	Sarjana (S1)	24	53%
	Sarjana (S2)	17	38%
Total	45	100%	
3.	Masa Bekerja :		
	1-5 Tahun	11	24%
	6-10 Tahun	26	58%
	>10 Tahun	8	18%
Total	45	100%	
4.	Pelatihan dan Pengembangan:		
	Pernah	24	54 %
	Sering	14	31 %
	Sangat Sering	7	15 %
Total	45	100%	

Sumber : BKAD Provinsi Sulawesi Selatan, 2021 (Data Diolah)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat gambaran yang disajikan antara lain jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, pelatihan dan pengembangan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden terlihat laki-laki sebanyak 26 orang (57%) dan perempuan sebanyak 19 orang (43%), yang artinya sebagian responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dari tingkatan latar belakang pendidikan responden yang memiliki latar belakang D3 yaitu 4 orang (9%), S1 yaitu 24 orang (53%), dan S2 yaitu 17 orang (38%). Hal ini berarti sebagian besar responden S1 dengan begitu responden menunjukkan kualitas diri, berpendidikan, dan pengetahuan yang dimiliki baik.

Dilihat dari lama masa kerja, responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 orang (24%), 6-10 tahun sebanyak 26 orang (58%), dan >10 tahun sebanyak 8 orang (18%). Dari hasil tersebut diartikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan baik. Jika dilihat dari sisi pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti oleh responden sebagian besar pernah mengikutinya dalam hal ini terlihat yang pernah sebanyak 24 orang (54%), sering sebanyak 14 orang (31%), dan yang sangat sering mengikuti sebanyak 7 orang (15%).

### **4.3 Analisis Data**

Analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Data-data yang dianalisa dengan metode ini berupa narasi, selanjutnya dari keseluruhan data tersebut dilakukanlah proses pengklasifikasian berdasarkan kebutuhan, tahap terakhir yaitu menginterpretasikan data yang sebenarnya dilakukan bersamaan. Adapun beberapa pengujian yang dilakukan dalam tahap analisis data yaitu sebagai berikut.

### 4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dari data koesioner yang telah disebarkan kemudian ditabulasi yang bertujuan untuk menganalisa data, hasil tabulasi tersebut diolah menggunakan SPSS Versi 20. Statistik deskriptif ini menggambarkan variabel-variabel penelitian seperti pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah maka digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka frekuensi, skor, std. deviation, dan mean (rata-rata). Analisis ini merupakan teknik diskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.3.

#### 4.3.1.1 Analisis Deskriptif Pelatihan

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Pelatihan**

Item Pernyataan	N	Frekuensi					Skor	Std. Deviation	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
X1.1	45	-	-	-	12	33	213	0,435	4,76
X1.2	45	-	-	-	11	34	214	0,435	4,76
X1.3	45	-	-	-	12	33	213	0,447	4,73
X1.4	45	-	-	5	12	28	203	0,695	4,49
X1.5	45	-	-	-	10	35	215	0,435	4,76
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>								0,4894	4,70

Sumber : *Output SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat nilai rata-rata variabel pelatihan sebesar 4,70, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap pernyataan pada variabel pelatihan. Dilihat dari nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke-5 yaitu setelah mengikuti pelatihan keterampilan anda sudah mulai meningkat. Dilihat dari nilai terendah terdapat pada pernyataan ke-4 yaitu setelah

mengikuti pelatihan Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Sedangkan dilihat dari rata-rata standar deviasi pada variabel pelatihan sebesar 0,4894 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata mean yaitu 4.70 maka hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi atau homogen.

#### 4.3.1.2 Analisis Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Tabel 4.4**

##### **Hasil Analisis Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Item Pernyataan	N	Frekuensi					Skor	Std.Deviation	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
X2.1	45	-	-	-	11	34	214	0,435	4,76
X2.2	45	-	-	1	13	29	200	0,576	4,62
X2.3	45	-	-	1	10	34	213	0,549	4,71
X2.4	45	-	-	1	15	28	203	0,539	4,60
X2.5	45	-	-	-	15	30	210	0,477	4,67
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>								0,5152	4,672

Sumber: *Output SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat nilai rata-rata variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 4,672, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap pernyataan pada variabel pengembangan sumber daya manusia. Dilihat dari nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke-1 yaitu apakah setelah diadakan pengembangan oleh instansi, kemampuan Anda mengalami peningkatan. Dilihat dari nilai terendah pada variabel ke-2 yaitu dengan mengadakan pengembangan sdm oleh instansi ini dapat membuka peluang bagi Anda untuk meraih karir yang lebih tinggi. Sedangkan dilihat dari rata-rata

standar deviasi pada variabel pelatihan sebesar 0,5152 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata mean yaitu 4,672 maka hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi atau homogen.

#### 4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Tabel 4.5

##### Hasil Analisis Deskriptif Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Item Pernyataan	N	Frekuensi					Skor	Std.Deviation	Mean
		TP	JR	KK	SR	SL			
Y.1	45	-	-	1	5	39	218	0,424	4,84
Y.2	45	-	-	-	11	34	214	0,435	4,76
Y.3	45	-	-	-	11	34	214	0,435	4,76
Y.4	45	-	-	2	6	37	215	0,517	4,78
Y.5	45	-	-	6	3	36	210	0,707	4,67
Y.6	45	-	-	3	6	36	213	0,580	4,73
Y.7	45	-	-	-	3	42	222	0,525	4,93
Y.8	45	-	-	-	4	41	221	0,288	4,91
Y.9	45	-	-	1	12	32	211	0,514	4,69
Y.10	45	-	-	1	7	37	216	0,457	4,80
Y.11	45	-	-	2	6	37	215	0,517	4,78
Y.12	45	-	-	-	7	38	218	0,367	4,84
Y.13	45	-	-	1	6	38	219	0,442	4,82
Y.14	45	-	-	3	5	37	214	0,570	4,76
Y.15	45	-	-	4	1	40	212	0,588	4,80
Y.16	45	42	-	-	3	-	54	0,757	1,20
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>								0,5077	4,5667

Sumber : *Output SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat nilai rata-rata variabel kualitas sistem akuntansi keuangan daerah sebesar 4,5667, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata

responden setuju terhadap pernyataan pada variabel kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Dilihat dari nilai yang tertinggi pada variabel ke-7 yaitu kantor ditempat Anda bekerja melakukan melakukan penjurnalan dan posting ke buku besar sesuai dengan nomor perkiraan yang telah ditetapkan. Dilihat dari nilai yang terendah pada variabel ke-16 yaitu setelah melakukan penyusunan laporan keuangan di kantor Anda terlambat untuk melaporkan secara periodik. Sedangkan dilihat dari rata-rata standar deviasi pada variabel kualitas sistem akuntansi keuangan daerah sebesar 0,5077 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata mean yaitu 4,5677 maka hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi atau homogen.

#### **4.3.2 Uji Hasil Kualitas Data**

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **4.3.2.1 Uji Validitas Data**

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 45 responden dan besarnya  $df$  dapat

dihitung  $45-2 = 43$  dengan  $df = 43$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,2940. Jadi, item pernyataan yang valid mempunyai  $r$  hitung lebih besar dari 0,2940. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
Pelatihan	0.528**	0.000	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.509**	0.001	Valid
Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	0.519**	0.000	Valid

Sumber: *Output* SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan untuk setiap item pernyataan pada variabel pelatihan memiliki nilai *correlation*  $0,528 < 0,2940$ . Kemudian pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai *correlation*  $0,509 < 0,2940$  dan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah memiliki nilai *correlation*  $0,509 < 0,2940$ . Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa koefisien korelasi positif  $>$  dari R-tabel. Sedangkan untuk nilai signifikan dapat dilihat pada variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah  $<$  dari pada 0.05. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

#### 4.3.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih hasil dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.859	Reliabel
Pengembangan sumber daya manusia	0.862	Reliabel
Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	0.860	Reliabel

Sumber : *Output SPSS* Versi 20.0 (2021)

Dari hasil uji reabilitas yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel  $\geq$  dari 0,60. Dapat dilihat pada variabel pelatihan nilai *cronbach's alpha*  $0,859 > 0,60$ , pada variabel pengembangan sumber daya manusia nilai *cronbach's alpha*  $0,862 > 0,60$ , dan pada variabel kualitas sistem akuntansi keuangan daerah nilai *cronbach's alpha*  $0,860 > 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

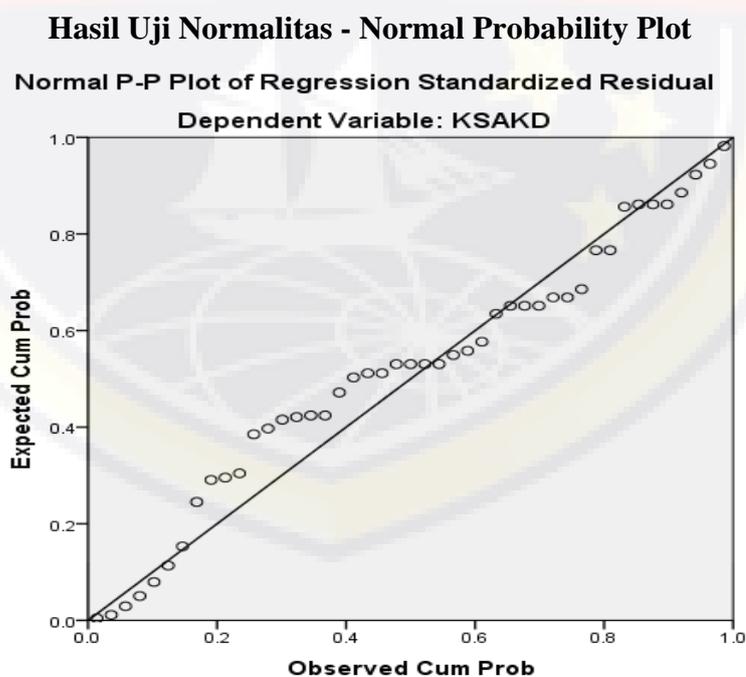
### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang perlu dipenuhi pada analisis regresi linier berganda hal ini dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear terpenuhi dengan melakukan pengujian data yang menghasilkan bentuk gambar maupun diagram yang berbasis *ordinary least square* (OLS) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20.0.

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian Normal Probability Plot. Hasil pengujian dapat dilihat dalam gambar 4.2.

**Gambar 4.2**



Sumber : *Output* SPSS Versi 20.0 (2021)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng kekanan atau kekiri. Gambar diatas menunjukkan adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik normal probability plot.

#### 4.3.3.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1, maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada table 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji multikolinearitas**

No	Variabel	Collenarty Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
X1	Pelatihan	0.588	1.387	Bebas Multikolinearitas
X2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.588	1.387	Bebas Multikolinearitas

Sumber : *Output* SPSS Versi 20.0 (2021)

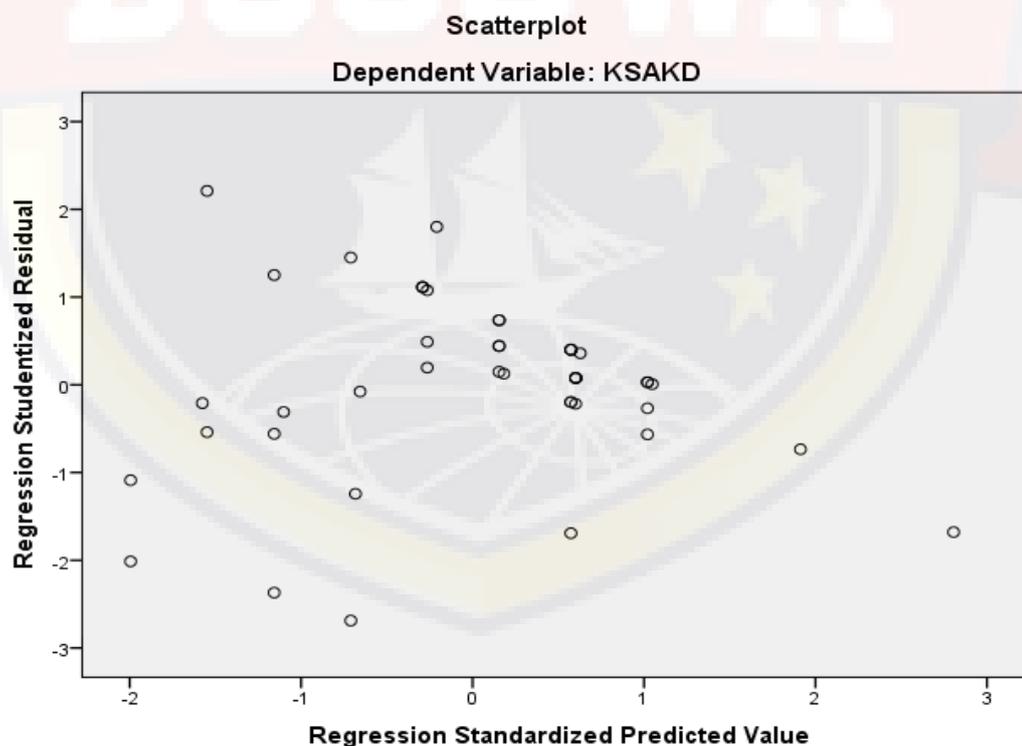
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar

dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

#### 4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas- Grafik Scatterplot**



Sumber : *Output SPSS Versi 20.0 (2021)*

Dilihat pada gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat gambar diatas bahwa *Scatterplot* bahwa titik tidak membentuk suatu pola yang jelas atau tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ , dan  $H_3$  menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0.

##### 4.3.4.1 Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila angka koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel semakin kuat. Hal ini berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang kecil variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas (Ghozali, 2011). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.406	3.448

a. Predictors: (Constant), PSDM, PL

Sumber: *Output* SPSS Versi 20.0 (2021)

Hasil uji koefisien deteminasi pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai R (*Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,637, hal ini berarti bahwa 63,7% yang menunjukkan bahwa kualitas sistem akuntansi keuangan daerah dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. jika nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  sedangkan jika nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ . Selain itu untuk melihat ada pengaruh atau tidak dapat juga dilihat dari nilai t hitung, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_a$  diterima. Hasil uji statistik t bisa dilihat pada tabel 4.10.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji T (Uji Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45.571	9.763		4.667	.000
X1 Pelatihan	2.404	.451	.748	5.334	.000
X2 Pengemabangan sdm	1.240	.402	.433	3.088	.004

a. Dependent Variable: KSAKD

Sumber: *Output* SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 41.838 + 1.835 X_1 + 0,516 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

X1 = Pelatihan

X2 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Standar *error*

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub>) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.10 diatas pada variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 5,334 > t tabel sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$ , yaitu  $45 - 3 = 42$  t tabel 2,018 dengan koefisien beta undtandardized sebesar 2,404 dan tingkat signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah terbukti atau diterima.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas pada variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai t hitung sebesar 3,088 > t tabel 2,018 dengan koefisien beta undtandardized sebesar 1,240 dan tingkat signifikansi yaitu 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti variabel pengembangan

sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah terbukti atau diterima.

#### 4.3.4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila hasil dari uji F adalah nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik F bisa dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	339.479	2	169.739	14.278	.000 <sup>b</sup>
	Residual	499.321	42	11.889		
	Total	838.800	44			
a. Dependent Variable: KSAKD						
b. Predictors: (Constant), PSDM, PL						

Sumber: *Output SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam hasil uji statistik f menunjukkan hasil nilai f hitung sebesar  $14,278 \geq$  dari f tabel yaitu 3,22 ( $df_1=3-1=2$  dan  $df_2=45-3=42$ ) dan tingkat signifikan yaitu  $0,000 \leq$  dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

berpengaruh Bersama-sama terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah , maka dengan semikian hipotesis ketiga terbukti atau diterima.

#### **4.3.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.3.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Pengaruh pelatihan terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Pelatihan sangat dibutuhkan oleh para pegawai/staf, dengan adanya pelatihan yang diberikan atau dilakukan maka pegawai/staf dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki sehingga kinerja mereka terlebih dikantor dapat meningkat.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat menggambarkan bahwa responden pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan telah mengetahui tentang pentingnya melakukan pelatihan hal ini disebabkan karena dengan semakin tinggi tingkat pelatihan yang diikuti oleh pegawai/staf maka kualitas sistem akuntansi keuangan daerah juga dapat maksimal atau baik, sebaliknya jika pelatihan kurang maka kualitas sistem akuntansi keuangan daerah yang dikerjakan akan kurang maksimal atau lemah.

Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan akan selalu ada perkembangan di setiap bidang maka untuk menunjang pekerjaan di bidang tersebut maka diperlukanlah pelatihan guna untuk menambah kualitas sistem akuntansi keuangan daerah sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas laporan keuangan yang baik.

Pelatihan pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yati (2014) hasilnya membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Akan tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryan Mahendara (2016) yang membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.

#### **4.3.5.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Pengembangan sumber daya manusia ini perlu ditingkatkan dengan adanya pengembangan yang dilakukan pada sumber daya manusia maka akan menambah kualitas dari kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan dimana terdapat beberapa hal yang menyebabkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah, seperti halnya latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebijakan atasan atau pemerintah karena faktor pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu bagian untuk mencapai tujuan suatu instansi.

Pada pegawai/staf Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) terlihat seluruhnya didukung dari pengalaman yang sesuai dan pemahaman masing-masing pekerja, dimana para pegawai/staf biasanya memindahkan dari bagian ke bagian yang lainnya tetapi masih dalam lingkup bagian keuangan, hal ini dilakukan agar pegawai/staf dapat mengembangkan potensi atau pengalaman di bidang yang lain untuk dapat memaksimalkan kinerja dalam mengelola sistem akuntansi keuangan daerah. Maka pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Roviyantie (2011) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

#### **4.3.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Secara umum dalam meningkatkan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah diperlukannya pelatihan agar dapat memudahkan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik dengan kata lain semakin tinggi tingkatan dalam melakukan pelatihan terkhusus pada pegawai bidang akuntansi keuangan maka akan meningkatkan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah yang dikerjakannya sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah selain pelatihan perlu juga adanya faktor pengembangan sumber daya manusia hal ini dikarenakan dengan melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia dapat memberikan kemampuan dan pengalaman meningkat ditengah perkembangan era digitalisasi yang semakin pesat disetiap bidang salah satunya bidang akuntansi keuangan. Jika peningkatan dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia maka akan berdampak tinggi juga pada kualitas sistem akuntansi keuangan daerah yang dihasilkan.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin banyak pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan atau diikuti maka akan semakin meningkatkan kualitas sistem akuntansi keuangan daerah dan hasil yang dikeluarkan oleh sistem akan semakin baik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah sampel pada penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperhitungkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,817 > t$  tabel  $2,018$  dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,000$  lebih kecil dari tingkat signifikansi  $0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah diterima.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang diperhitungkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,008 > t$  tabel  $2,018$  dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,004$  lebih besar dari tingkat signifikansi  $0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah diterima.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang diperhitungkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas

sistem akuntansi keuangan daerah. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar  $8,661 \geq$  dari  $f$  tabel yaitu 3,22, maka hipotesis yang menyatakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sistem akuntansi keuangan daerah diterima.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kualitas sistem akuntansi keuangan daerah, dengan semakin banyaknya diadakan pelatihan oleh instansi maupun para pegawai/staf diluar instansi maka akan membuat semakin meningkatnya kemampuan dan wawasan. Hal ini sangatlah berpengaruh pada tujuan instansi yaitu untuk meningkatkan kualitas sistem akuntansi daerah dengan hasil *ouput* berupa laporan keuangan yang baik dan terpercaya.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti ini berusaha untuk mengembangkan penelitian sedemikian rupa, akan tetapi masih terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian, yaitu masih terdapat beberapa pegawai/staf yang tidak mengembalikan kuesioner terlebih di masa pandemic virus corona banyak pegawai/staf yang membatasi untuk bekerja di kantor dan memilih bekerja di rumah.

## 5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan, adapun saran yang diberikan oleh penulis untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

- a. Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan perlunya melakukan beberapa pelatihan internal pada pegawai/staf yang latar belakang

pendidikannya SMA hal ini untuk menunjang wawasan tentang sistem akuntansi keuangan daerah agar terhindar dari kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

- b. Agar dapat menghasilkan penelitian yang baik, maka perlunya melakukan metode lain selain dengan menyebarkan kuesioner seperti wawancara terhadap responden agar dapat mendukung hasil penelitian dan menghindari adanya responden yang kurang objektif dalam mengisi kuesioner.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain seperti halnya lingkungan kerja atau kompensasi untuk mendukung penjelasan variabel dependen dengan lebih baik.

**BOSOWA**



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_10013111\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_10013111_Bibliography)
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dipang, Ludfia. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abdi Manado*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika: Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Kasmawati. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam*. Fakultas Keguruan. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2016. *Marketing Management*. Edisi 15. Tersedia di: <https://halloebook.wordpress.com/2017/11/05/download-philip-kotler-and-kevin-lane-keller-edition-15-2016/>.
- Latifah, Lyna dan Arifin Sabeni. 2007. *Faktor Keprilakuan Organisasi dalam Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi empiris pada pemerintah Kabupaten dan Kota di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta : Salemba empat.
- Halim, Abdul. 2012. *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta : Salemba empat.
- Herlina, Lina. 2020. *KPK Minta Pemprov SulSel Selesaikan Temuan BPK*. Tersedia di: <https://mediaindonesia.com/nusantara/359807/kpk-minta-pemprov-sulsel-selesaikan-rp85-m-temuan-bpk>. (Media Indonesia). Diakses pada tanggal 22 Februari 2021.

- Hermawati. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Timur)*. Skripsi S1. UIN Alauddin Makassar.
- Iskandar, Wiryokusumo. 2011. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahendra, Ryan. 2016. *Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Daerah pada SKPD Pemerintah Provinsi Bengkulu*. Program Skripsi S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Alfabeta.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nandang Sukanda. 2018. *BPK Laporkan Kelemahan Laporan Keuangan Daerah*. Tersedia di: <https://www.pikiran-rakyat.com/>. Pikiran Rakyat. Diakses pada tanggal 23 Februari 2021.
- Nanda Rakhmata. 2017. *Pengaruh kejelasan tujuan, Dukungan Atasan, dan Pelatihan Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dengan Konflik Kognitif, dan Konflik Afektif Sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada SKPD Kabupaten Indragili Hilir)*. JOM Fekon. Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.
- Nurlilah, Assyifa. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi empiris pada SKAD Kota Depok)*. Program Skripsi S1. Universitas Diponegoro Semarang.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002. *Tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggung jawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan ANggaran Pendapatan Belanja Daerah*.
- Peraturan Gubernur Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 3 Tahun 2015. *Tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2014. *Tentang Klasifikasi dan Karakteristik Data dari Jenis Informasi Keten*.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. *Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.

Riduwan. 2010. *Skala Perhitungan Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit : Rajawali Pers. Tersedia di: <https://tibs-trisakti.ac.id/files/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Untuk%20Perusahaan.pdf&ved>.

Roviyantie, Devi. 2011. *Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei pada Organisasi Perangkat Daerah (ODP)) Kabupaten Tasikmalaya*. Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.

Saktiarsih, Mira. 2015. *Manfaat Pelatihan Kewirausahaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan di Desa Nogosaren Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang*. Program Skripsi S1. Universitas Negeri Semarang.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. E-book: <https://wepdf.com/do/download-ebook-metode-penelitian-prof-sugiyono>.

Supranto, Johannes. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Verliani Dasmara., dkk. (2018). *Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Pandeglang*. Jurnal Akuntansi Maranatha. Universitas Mathla'ul Anwar Banten.

Wijaya. 2010. *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: Pt. Grasindo. E-Book: <https://ebooks.gramedia.com/id/buku/manajemen-keuangan-konsep-dan-penerapannya?buffet=1>.

Yati. 2014. *Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Pada Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (studi empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar)*. Program Skripsi S1. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.



## LEMBAR KOESIONER

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah ( Studi Kasus BKAD Provinsi Sulawesi Selatan)**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi koesioner penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari pengisian koesioner ini akan digunakan sebagai data penyusunan skripsi. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam pengisian koesioner ini, maka saya ucapkan terima kasih.

#### **I. Petunjuk pengisian**

1. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden;
2. Pada bagian III, keterangan alternative pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS =Sangat Setuju  
S =Setuju  
N =Netral  
TS = Tidak Setuju  
STS =Sangat Tidak Setuju

3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom alternative jawaban.

#### **II. Identitas Responden**

Nama (Inisial) : .....

Umur : .....

Tingkat Pendidikan : S2  S1  D3  Lainnya.....

Masa Kerja : ..... Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki  Perempuan

Jabatan :  KepalaBadan/Dinas/Instansi  
 Sekretaris/Kabid/Kabag  
 Kasubbid/Kasubbag/Kasubdis  
 Staff/Pegawai Keuangan

Kursus/Diklat/Bimtek dibidang Akuntansi, dan Pengelolaan Keuangan yang telah Bapak/ibu ikuti :

- Tidak Pernah  
 Pernah  
 Sering

### III. Variabel Penelitian

#### A. Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan					
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan					
3.	Materi yang diberikan dalam pelatihan lengkap dan mudah untuk dipahami					
4.	Setelah mengikuti pelatihan Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
5.	Setelah mengikuti pelatihan keterampilan Anda sudah mulai meningkat					

#### B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah setelah diadakan pengembangan oleh Instansi, kemampuan Anda mengalami peningkatan					
2.	Dengan mengadakan pengembangan sdm oleh Instansi ini dapat membuka peluang bagi Anda untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi					
3.	Saat melakukan pengembangan sdm, pembimbing yang dipilih menyampaikan materi dengan baik					
4.	Setelah melakukan pengembangan Anda mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat					
5.	Setelah melakukan pengembangan Anda merasakan keterampilan Anda dalam bekerja meningkat					

### C. Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Keterangan pengisian jawaban:

SL = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1.	Sistem akuntansi keuangan yang diterapkan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan					
2.	Prosedur pencatatan transaksi yang sesuai dengan standar akuntansi pada umumnya					
3.	Semua transaksi keuangan dilakukan pencatatan secara kronologis					
4.	Kantor di tempat Anda bekerja adanya pengklasifikasian terhadap transaksi					
5.	Setiap transaksi keuangan didukung oleh bukti transaksi					
6.	Setiap transaksi keuangan di tempat Anda bekerja dilakukan dengan analisis transaksi/identifikasi transaksi					
7.	kantor di tempat Anda bekerja melakukan penjurnalan dan posting ke buku besar sesuai dengan nomor perkiraan yang telah ditetapkan					
8.	Penyusunan neraca saldo berdasarkan akun buku besar pada akhir periode akuntansi					
9.	Kantor di tempat Anda bekerja melakukan pembuatan ayat jurnal penyesuaian					
10.	Kantor di tempat Anda bekerja melakukan penyusunan kertas kerja/neraca lajur					

11.	Kantor di tempat Anda bekerja melakukan pembuatan ayat jurnal penutup					
12.	Kantor di tempat Anda bekerja melakukan pembuatan neraca saldo setelah penutupan					
13.	Di kantor Anda melakukan kedisiplinan dalam pembukuan data keuangan					
14.	Penyusunan laporan keuangan dan dilaporkan secara periodik					
15.	Kantor di tempat Anda bekerja mampu mempertanggungjawabkan seluruh proses penyusunan laporan keuangan					
16.	Setelah melakukan penyusunan laporan keuangan di kantor Anda terlambat untuk melaporkan secara periodik					

Terima Kasih

**Lampiran 2. Data Pegawai BKAD Provinsi Sulawesi Selatan**

**Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Unit Kerja**

NO	NAMA BIDANG		2021	
	BPKD (2019)	BKAD	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	Bagian Sekretariat	Bagian Sekretariat	12	14
2	Bidang Anggaran	Bidang Perencanaan Anggaran Daerah	13	7
3	Bidang Perbendaharaan	Bidang Perbendaharaan Daerah	13	10
4	Bidang Akuntansi	Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah	15	16
5	Bidang Evaluasi	Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah	17	18
6		Fungsional	1	3
	<b>JUMLAH</b>		<b>71</b>	<b>68</b>

**Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jabatan Struktural**

NO	JABATAN STRUKTURAL	2021	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	ESELON II.A	1	0
2	ESELON III.A	2	3
3	ESELON IV.A	12	3
4	STAF	56	62
	<b>JUMLAH</b>	<b>71</b>	<b>68</b>

**Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan Pangkat**

NO	GOLONGAN KEPANGKATAN	2021	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	GOLONGAN IV/a - IV/e	6	8

2	GOLONGAN III/a - III/d	40	39
3	GOLONGAN II/a - II/d	10	6
4	GOLONGAN I/a - I/d	0	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>56</b>	<b>53</b>

**Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	2021	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	MAGISTER (S2)	20	18
2	SARJANA (S1)	39	38
3	DIPLOMA (D3,D2,D1)	2	1
4	SMU/SLTA	10	11
5	SMP/SLTP	0	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>71</b>	<b>68</b>

**Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenjang Usia**

NO	JENJANG USIA	2021	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	> 50 TAHUN	15	27
2	40 - 49 TAHUN	28	23
3	30 - 39 TAHUN	27	16
4	< 30 TAHUN	7	2
	<b>JUMLAH</b>	<b>71</b>	<b>61</b>

### Lampiran 3. Output Jawaban Koesioner Responden

Responden	pelatihan (X1)					Pengembangan sdm (X2)					SKAD																			
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	skor	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	skor	v.1	v.2	v.3	v.4	v.5	v.6	v.7	v.8	v.9	v.10	v.11	v.12	v.13	v.14	v.15	v.16	skor	
1	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
2	4	4	4	4	4	22	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	67
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	67
4	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
6	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
8	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
9	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
10	4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
11	4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
14	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
16	4	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
17	5	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	64
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
21	5	5	4	3	4	21	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	61
22	5	5	4	3	4	21	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	71
23	5	4	4	3	5	21	4	4	3	4	3	21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	69
24	5	4	4	3	5	21	4	4	3	4	3	21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	69
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
26	5	4	4	3	5	21	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	65
27	5	4	4	3	5	21	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
28	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
29	5	5	4	4	4	23	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
30	5	5	4	4	4	24	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
31	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	68
32	4	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
33	5	5	4	4	4	23	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	62
34	5	5	4	4	4	23	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
35	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
36	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
37	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	76
38	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
39	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	68
42	4	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
43	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	62
44	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75
45	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	74

#### Lampiran 4. Hasil Analisis Data SPSS Versi 20.0

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SAKD	73.02	4.439	45
Pelatihan	23.69	1.564	45
pengembangan	23.78	1.717	45

##### Correlations

		SAKD	Pelatihan	pengembangan
Pearson Correlation	SAKD	1.000	.518	.215
	Pelatihan	.518	1.000	.642
	Pengembangan	.215	.642	1.000
Sig. (1-tailed)	SAKD	.	.000	.078
	Pelatihan	.000	.	.000
	Pengembangan	.078	.000	.
N	SAKD	45	45	45
	Pelatihan	45	45	45
	Pengembangan	45	45	45

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengembangan, Pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SKAD

b. All requested variables entered.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.406	3.448

a. Predictors: (Constant), PSDM, PL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	253.164	2	126.582	8.661	.001 <sup>b</sup>
1 Residual	613.814	42	14.615		
Total	866.978	44			

a. Dependent Variable: SAKD

b. Predictors: (Constant), pengembangan, Pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	41.838	9.280		4.509	.000		
1 Pelatihan	1.835	.481	.646	3.817	.000	.588	1.701
pengembangan	-.516	.438	-.200	-1.180	.245	.588	1.701

a. Dependent Variable: SAKD

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	pengembangan
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	33.865	.90	.05	.37
	3	.002	43.030	.10	.95	.63

a. Dependent Variable: SAKD

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	68.20	77.38	73.02	2.399	45
Std. Predicted Value	-2.008	1.816	.000	1.000	45
Standard Error of Predicted Value	.581	2.190	.931	.333	45

Adjusted Predicted Value	66.64	78.05	73.02	2.501	45
Residual	-9.644	7.960	.000	3.735	45
Std. Residual	-2.523	2.082	.000	.977	45
Stud. Residual	-2.566	2.240	.000	1.018	45
Deleted Residual	-9.975	9.356	.002	4.059	45
Stud. Deleted Residual	-2.760	2.359	-.006	1.059	45
Mahal. Distance	.040	13.457	1.956	2.500	45
Cook's Distance	.000	.333	.030	.067	45
Centered Leverage Value	.001	.306	.044	.057	45

a. Dependent Variable: SAKD

#### Case Processing Summary

		N	%
Valid		45	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	.0
Total		45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	26

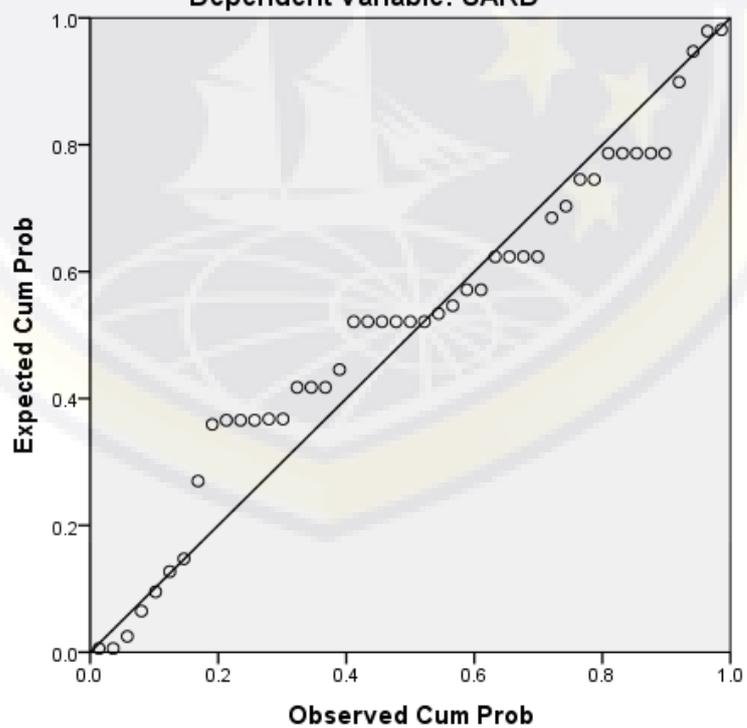
#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	115.67	38.682	.403	.871
x1.2	115.67	36.545	.409	.861
x1.3	115.69	34.765	.744	.852
x1.4	115.84	32.589	.738	.848
x1.5	115.56	37.662	.262	.864
X2.1	115.64	36.143	.508	.858
X2.2	115.76	36.734	.298	.865
X2.3	115.71	36.437	.324	.863
X2.4	115.73	35.973	.429	.860
X2.5	115.56	37.662	.362	.864

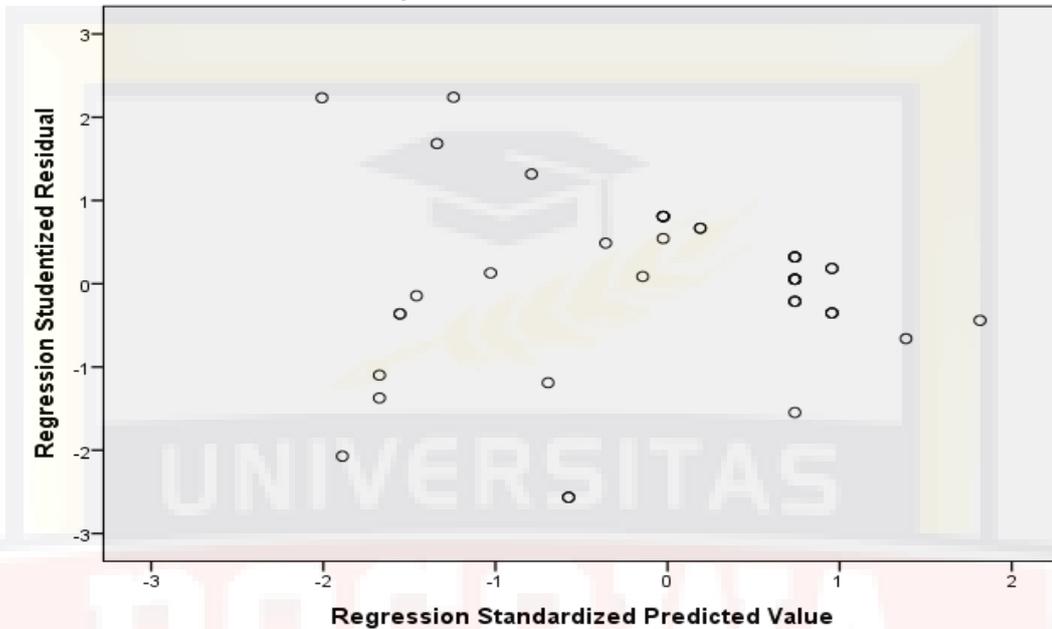
Y.1	115.58	36.931	.344	.862
Y.2	115.67	36.909	.339	.862
Y.3	115.67	37.227	.307	.864
Y.4	115.67	37.182	.321	.866
Y.5	115.76	32.234	.766	.846
Y.6	115.69	34.265	.631	.853
Y.7	115.49	37.210	.524	.860
Y.8	115.51	37.937	.444	.864
Y.9	115.73	34.109	.751	.850
Y.10	115.67	33.818	.778	.849
Y.11	115.64	35.143	.566	.856
Y.12	115.58	36.340	.546	.858
Y.13	115.60	36.018	.504	.858
Y.14	115.67	34.000	.686	.851
Y.15	115.60	35.064	.512	.857
Y.16	119.22	42.222	-.497	.894

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

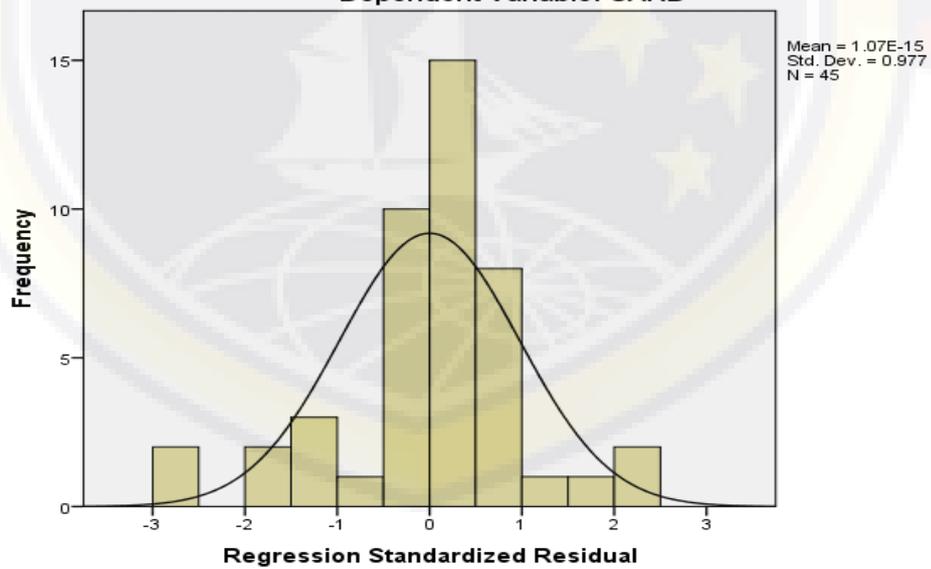
Dependent Variable: SAKD



**Scatterplot**  
Dependent Variable: SAKD



**Histogram**  
Dependent Variable: SAKD



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.36870991
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.088
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.927
Asymp. Sig. (2-tailed)		.356

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UNIVERSITAS

BOSOWA



## Lampiran 5. Surat-Surat Penelitian

  
PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

1 2 0 2 1 1 9 3 0 0 4 9 5 7

Nomor : 14548/S.01/PTSP/2021  
Lampiran :  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
Kepala Badan Keuangan dan Aset  
Daerah Prov. Sulsel

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Univ. Bosowa Makassar Nomor : A.364/FEB/UNIBOS/III/2021 tanggal 25 Maret 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MIFTHA HULJANNA S**  
Nomor Pokok : 4517013062  
Program Studi : Akuntansi  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Km. 04, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :  
**" PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH (STUDI KASUS BKAD PROVINSI SULAWESI SELATAN) "**  
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 01 Juni s/d 01 Juli 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.  
Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.  
Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 07 Mei 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

  
**Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si**  
Pangkat : Pembina Tk.I  
Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth  
1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Univ. Bosowa Makassar di Makassar;  
2. Peringgal.

SIMAP PTSP 07-05-2021

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231





KEPALA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH  
PROVINSI SULAWESI SELATAN  
LEMBAR DISPOSISI

SURAT DARI : DPM RTSP	DI TERIMA TANGGAL : 21/8/21
NOMOR SURAT : 14548/S.01/RTSP/2021	NOMOR AGENDA : 1300
TANGGAL SURAT : 7/8/21	
DITERUSKAN KEPADA YTH :	ISI DISPOSISI :
<input type="checkbox"/> SEKRETARIS	1. <u>2H. Karbag umam</u>
<input type="checkbox"/> KASUBAG UMUM, KEPEGAWAIN & HUKUM	7 dispanil. tati 2
<input type="checkbox"/> KASUBAG PROGRAM	2.
<input type="checkbox"/> KASUBAG KEUANGAN	3.
<input type="checkbox"/> KEPALA BIDANG PERENCANAAN ANGGARAN DAERAH	4.
<input type="checkbox"/> KASUBID PERENCANAAN ANGGARAN DAERAH WIL. I	5.
<input type="checkbox"/> KASUBID PERENCANAAN ANGGARAN DAERAH WIL. II	
<input type="checkbox"/> KASUBID PERENCANAAN ANGGARAN DAERAH WIL. III	
<input type="checkbox"/> KEPALA BIDANG PERBENDAHARAAN DAERAH	
<input type="checkbox"/> KASUBID PERBENDAHARAAN DAERAH WIL. I	
<input type="checkbox"/> KASUBID PERBENDAHARAAN DAERAH WIL. II	
<input type="checkbox"/> KASUBID PERBENDAHARAAN DAERAH WIL. III	
<input type="checkbox"/> KEPALA BIDANG AKUNTANSI DAN PELAPORAN KEUANGAN DAERAH	
<input type="checkbox"/> KASUBID AKUNTANSI DAN PELAPORAN KEUANGAN DAERAH WIL. I	
<input type="checkbox"/> KASUBID AKUNTANSI DAN PELAPORAN KEUANGAN DAERAH WIL. II	
<input type="checkbox"/> KASUBID AKUNTANSI DAN PELAPORAN KEUANGAN DAERAH WIL. III	
<input type="checkbox"/> KEPALA BIDANG PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH	
<input type="checkbox"/> KASUBID PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH WIL. I	
<input type="checkbox"/> KASUBID PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH WIL. II	
<input type="checkbox"/> KASUBID PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH WIL. III	