PENINGKATAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH MELALUI PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

(Survei Pada Dinas SKPD Kabupaten Bandung Barat)

Rosmayawati – 21114010

Pembimbing:
Dr. Siti Kurnia Rahayu, SE.,M.Ak.,Ak.,CA

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
2018

Email : Rosmaya59@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the achievement of the program stated in the strategic plan based on specific goals and targets, but some SKPD still have work plans that always copy paste each year and the assessment is not in line with the RPJMD vision and mission in the field. The purpose of this study was to obtain the truth of the effect of the application of regional financial accounting system and human resource competencies on the performance of local government agencies in the West Bandung District SKPD Office.

The method used in this research is descriptive and verification method. The statistical test used is the validity and reliability test. Data analysis techniques using SEM Partial Least Square (PLS) analysis with the help of SmartPLS software.

The results of his research indicate that the Application of Regional Financial Accounting System has a significant effect on the Performance of Local Government Agencies with a large influence of 30.8% and the Competence of Human Resources has a significant effect on the Performance of Local Government Agencies with a large influence of 24.8% on the Bandung District Government SKPD Office West.

Keywords: Performance of Local Goverment Agencies, Regional Financial Accounting System, Human Resource Competencies.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Tuntutan masyarakat akan terwujudnya sistem pemerintahan yang baik membutuhkan peran penting dari setiap pejabat publik, yang dituntut wajib mempertanggungjawabkan segala sikap, perilaku dan kebijakannya yang diamanahkan kepadanya tanpa terkecuali menuntut kinerja pejabat publik sebagai bentuk pelaksanaan APBD (Novita Lerly Djiloy, 2016:70). Upaya untuk meningkatkan kinerja pejabat publik, keberhasilan harus diukur dan dievaluasi sesuai dengan standar kinerja (Moeheriono, 2012:161).

Kinerja merupakan pencapaian program yang tertuang dalam renstra berdasarkan tujuan dan target tertentu (Moh. Mahsun dkk, 2016:141). Pemerintah Indonesia menyusun laporan kinerja berdasarkan pedoman yang merupakan laporan rutin setahun sekali untuk dipertanggungjawabkan kepada pihak yang berkepentingan (Deddi Nordiawan dan Ayuningtyas, 2011:167). Dalam penerapannya, perencanaan kinerja belum selaras dengan visi dan misi (Holid Nurjamilah, 2017).

Penerapan sistem akuntansi keuangan daerah merupakan proses mengumpulkan data, mencatat, dan meringkas transaksi yang terjadi dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang disusun berdasarkan peraturan daerah yang mengacu pada pedoman prinsip SAP (Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi, 2012:83-84). Permasalah yang terjadi dilapangan, masih ada

kekeliruan pada saat penginputan data pelaporan keuangan yang belum sesuai dengan prinsip SAP (Ani Ambasari, 2018).

Kompetensi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki karakteristik dilihat dari sikap, keterampilan, dan pengetahuan ditempat bekerja sesuai dengan SOP (Mulyono, 2018:125). Dalam kinerja, mencatat kompetensi sumber daya manusia merupakan hal penting sebagai tolak ukur dimasa yang akan datang (Harsuko Riniwati, 2016:167). Fenomena yang terjadi yaitu sumber daya yang bekerja sesuai dengan bidangnya masih sedikit, sehingga masih ada pegawai yang bekerja belum sesuai dengan bidang pendidikannya (Sudibyo, 2018).

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Melalui Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia".**

1.2 Rumusan Masalah

1) Seberapa besar pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.
2) Seberapa besar pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan kebenaran adanya kinerja instansi pemerintah daerah yang dipengaruh oleh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan kompetensi sumber daya manusia berdasarkan hasil uji empiris.

2. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengkaji dan menganalisa besar pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.
2) Untuk mengkaji dan menganalisa besar pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi pada penerapan sistem akuntansi keuangan daerah maupun masalah kompetensi sumber daya manusia dan kinerja instansi pemerintah daerah.

2. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya dengan melakukan pengujian kembali terkait kinerja instansi pemerintah daerah yang dipengaruh oleh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan kompetensi sumber daya manusia. Serta dapat menjadi referensi terhadap penelitian yang sama.

II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

1. Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Pengertian kinerja instansi pemerintah daerah menurut Moh. Mahsun dkk (2016:141) adalah pencapaian atas pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam rencana stategi pada suatu instansi dipemerintah.

Moh. Mahsun dkk (2016:142) menyatakan bahwa indikator kinerja instansi pemerintah daerah adalah:

a) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi operasional;
b) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja;
c) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran-sasaran organisasi;
d) Evaluasi kinerja.

2. Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Pengertian penerapan sistem akuntansi keuangan daerah menurut Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi (2012:40) adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mencatat dan melaporkan data transaksi keuangan sebagai informasi dalam mengambil keputusan yang ditetapkan disuatu pemerintah.

Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi (2012:44) menyatakan bahwa indikator sistem akuntansi keuangan daerah adalah:

a) Pengidentifikasian;
b) Pengukuran;
c) Pencatatan;
d) Pelaporan.

3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengertian kompetensi sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

Mangkunegara (2012:40) menyatakan bahwa indikator kompetensi sumber daya manusia adalah:

a) Pengetahuan;
b) Keterampilan;
c) Kemampuan;
d) Karakteristik kepribadian.

2.2 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Menurut Abdul Halim dkk (2010:3) mengungkapkan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah dalam penganggaran sektor publik diperlukan pada tahap pelaksaan, dimaksudkan untuk meningkatan kinerja instansi pemerintah.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi sumber daya manusia mempunyai maksud dan tujuan yang merupakan dorongan suatu tindakan yang menyebabkan kinerja memperoleh hasil yang baik.

Berdasarkan premis-premis diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H_1 : Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

H_2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

III. Metodologi Penelitan

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif, yaitu teknik untuk mendapatkan data dengan cara ilmiah, tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2017:2).

1. Jenis Penelitian yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, yaitu menguji teori dalam suatu permasalahan yang berlandaskan filsafat positivisme (Sugiyono, 2014:8).

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel yang diteliti ditempat penelitian (Sugiyono, 2014:32). Objek penelitian pada penelitian ini adalah kinerja instansi pemerintah daerah, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan kompetensi sumber daya manusia.

3. Unit Analisis

Unit analasis pada penelitian ini adalah Dinas SKPD Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. Unit analisis merupakan tempat dimana penulis mengumpulkan data yang digunakan untuk penelitian (Uma Sekaran, 2006:248).

4. Unit Observasi

Unit observasi pada penelitian ini adalah pegawai bagian akuntansi di Dinas SKPD Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. Unit observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung terhadap objek penelitiannya (Husein Umar,2014:51).

3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas yang digunakan sebagai (Y) dalam penelitian ini adalah penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan kompetensi sumber daya manusia. Sedangkan variabel terikat yang digunakan sebagai (Y) adalah Kinerja instansi pemerintah daerah.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer yang merupakan hasil jawaban kuesioner yang telah diisi responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis untuk mendapatkan data (Sugiyono 2013:224).

3.4 Populasi, Sampel dan Tempat serta Waktu Penelitian

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah 20 Dinas SKPD Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan di Dinas SKPD Pemerintah Kabupaten Bandung Barat dengan responden 40 orang.

3. Tempat serta Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas SKPD Pemerintah Kabupaten bandung Barat yang berlokasi di Jl. Padalarang – Cisarua KM 2, Kecamatan Ngamprah Telp. (022) 6866258. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada Februari 2018 sampai dengan Juli 2018.

3.5 Metode Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2017:267), untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner yang digunakan harus diganti karena dianggap tidak sah. Teknik korelasi yang digunakan yaitu teknik *spearman.*

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Umi Narimawati (2010:43), untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan lebih dari satu kali, dengan responden yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half method (spearman-brown correlation)*.

3.6 Metode Analisis Data

1. Analisis Data Metode Deskriptif

Menurut Umi Narimawati (2010:245) langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

1) "Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2) Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3) Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4) Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5) Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini".

2. Analisis Data Metode Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis *variance* dengan metode alternatif *Partial Least Square (PLS)* menggunakan software *SmartPLS*. Menurut Imam Ghozali (2013:18) *Partial Least Square* (PLS) merupakan model yang mampu menggambarkan variabel laten dan diukur menggunakan indikator.

Langkah-langkah dalam metode *Partial Least Square (PLS)* dalam penelitian ini adalah merancang model struktural (*inner model*), merancang model pengukuran (*outer model*), mengkontruksi diagram jalur, konversi diagram jalur kedalam sistem persamaan, estimasi dan uji kecocokan model (*goodnes of fit*).

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini, keduanya diuji dengan ketentuan Ho ditolak jika $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{kritis} untuk α = 0,05 sebesar 2,026.

1) Hipotesis pertama adalah sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.
2) Hipotesis kedua adalah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner (*Respone Rate*)

Tingkat pengembalian kuesioner pada penelitian ini sebesar 100%, yang dihitung dari persentase jumlah kuesioner yang kembali dibagi dengan jumlah kuesioner yang disebar. Tingkat pengembalian kuesioner dapat diterima dan hasil jawaban kuesioner dapat diolah karena *respon rate* lebih besar dari kriteria *acceptable*.

2. Profil Responden

Hasil dari kuesioner diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas

responden adalah S1 dan mayoritas berdasarkan usia berada pada 36–45 tahun.

3. Pengujian Alat Analisis

1. Validitas

Suatu alat ukur dinyatakan valid atau sah apabila memiliki nilai koefisien validitas lebih dari 0,30. Hasil uji vailiditas disajikan pada tabel 4.1.

2. Reliabilitas

Suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.2.

4. Hasil Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Hasil perhitungan persentase tanggapan responden mengenai kinerja instansi pemerintah daerah berada pada interval 52%-68% dengan nilai sebesar 65,5% mendapat kategori cukup baik, dan masih terdapat *gap* sebesar 34,5%.

2. Analisis Deskriptif Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Hasil perhitungan persentase tanggapan responden mengenai penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berada pada interval 52%-68% dengan nilai sebesar 67,5%, mendapat kategori cukup baik, dan masih terdapat *gap* sebesar 32,5%.

3. Analisis Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil perhitungan persentase tanggapan responden mengenai kompetensi sumber daya manusia berada pada interval 52%-68% dengan nilai sebesar 67%, mendapat kategori cukup baik, dan masih terdapat *gap* sebesar 33%.

5. Hasil Analisis Verifikatif

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Uji Validitas

a) Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa indikator suatu konstruk harus berkorelasi tinggi yang dilihat dari nilai outer loading untuk tiap variabel indikator konstruk, adapun nilai *outer loding* harus lebih dari 0,5-0,6 dikategorikan cukup sedangkan lebih dari 0,7 dikategorikan tinggi. Maka nilai *average variance extrated* dan *communality* harus lebih dari 0,5. Hasil uji *convergent validity* dapat dilihat pada tabel 4.3.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity dilihat dari *cross loading factor* dan membandingkan akar AVE dengan korelasi antar variabel. Hasil nilai *cross loading factor* dapat dilihat pada tabel 4.4.

2) Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam *Partial Least Square* (PLS) dapat menggunakan *composite reliability* (CR). Hasil dari uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.5.

3) *Evaluasi Fit Test Of Combination Model* (Seluruh Model)

Uji kecocokan seluruh model gabuangan adalah uji kecocokan untuk memvalidasi model keseluruhan, menggunakan nilai *Goodness of Fit* (GoF). Hasil Gof dapat dilihat pada tabel 4.6.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan nila koefisien *path* dan *t-values*. Hasil *path coeficients* dapat dilihat pada tabel 4.7.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipoetsis digunakan untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel laten eksogen tersebut signifikan atau tidak. Taraf signifikan yang diberikan adalah α = 0,05 sebesar 2,026. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.8 dan 4.9.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Penerapan sistem akuntansi keuangan daerah memberikan pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah sebesar 30,8%. Hubungan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja instansi pemerintah daerah bernilai positif, yang berarti semakin baik penerapan sistem akuntansi keuangan daerah maka akan membuat kinerja instansi pemerintah daerah semakin baik pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi (2010:3), sistem akuntansi keuangan daerah dalam penganggaran sektor publik diperlukan pada tahap pelaksaan,

dimaksudkan untuk meningkatan kinerja instansi pemerintah daerah. Hal ini menjawab fenomena mengenai penerapan sistem akuntansi keuangan daerah yaitu masih terdapat kekeliruan dalam hal penginputan data pelaporan yang belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Yuliana Dwi Jayanti (2015) dan Vivid Anisa (2017) yang menyebutkan bahwa penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia memberi pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah sebesar 24,8%. Hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah daerah bernilai positif, yang berarti semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka akan membuat kinerja instansi pemerintah daerah meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Sedarmayanti (2017:2), kompetensi sumber daya manusia mempunyai maksud dan tujuan yang merupakan dorongan suatu tindakan yang menyebabkan kinerja memperoleh hasil yang baik. Hal ini menjawab fenomena mengenai kompetensi sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan bidangnya masih sedikit, sehingga banyak pegawai yang bekerja belum sesuai dengan bidangnya.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Anshori dkk (2015) dan Sunarti dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

V. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan pada latar belakang penelitian, rumusan masalah, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan hasil penelitian serta pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, dimana semakin baik Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah maka akan meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dan begitu pun jika sebaliknya.
2) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, dimana jika semakin bagus Kompetensi Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dan begitu pun jika sebaliknya.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, yang menunjukan permasalahan pada Kinerja Instansi Pemerintah Daerah karena Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia bermasalah, maka disarankan sebagai berikut:

1. Saran Operasional :

1) Pada Sistem Akuntansi Keuangan Daerah maka yang harus diberikan fokus perhatian adalah pada indikator Pelaporan dimana Pemerintah Daerah harus memastikan setiap akuntannya lebih teliti dalam pembuatan laporan keuangan, pengendalian dalam hal pelaporan keuangan harus ditingkatkan, jangan sampai ada pencatatan yang keliru saat pembuatan laporan keuangan, dengan terkontrolnya proses pembuatan laporan keuangan maka Kinerja Instansi Pemerintah Daerah akan lebih meningkat.
2) Pada Kompetensi Sumber Daya Manusia maka yang harus diberikan fokus perhatian adalah pada indikator Pengetahuan, dimana Pemerintah Daerah perlu lebih sering memberikan pelatihan dan seminar terhadap setiap pegawainya, pemerintah daerah harus memastikan staf akuntannya mampu membuat laporan sesuai dengan SAP yang berlaku untuk

meminimalisir kekeliruan dalam pembuatan laporan keuangan. Setiap pegawai harus memiliki Kompetensi Sumber Daya Manusia yang memadai sesuai dengan bidang pendidikannya sehingga Kinerja Instansi Pemerintah Daerah akan lebih meningkat.

2. Saran Akademis :

1) Bagi Pengembangan Ilmu Akuntansi Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman terkait Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah melalui Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia, serta sebagai masukan dan tambahan referensi bagi para pembaca.
2) Bagi peneliti selanjutnya, dikarena masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh diluar model penelitian. Diharapkan dapat meneliti dengan mengguakan variabel-variabel lain diluar variabel ini serta menambahkan variabel independen lainnya. Disarankan menggunakan populasi dan sampel yang berbeda agar diperoleh kesimpulan yang mendukung teori dan konsep yang diterima secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Halim, Yanuar E. Restianto dan I Wayan Karman. 2010. *Sistem Akuntansi Sektor Publik.* Edisi Pertama. SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN YPKN.

Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi. 2012. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Edisi Kedua. Jakarta:Rajawali Pers.

Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Grafindo Persada.

Moh. Mahsun, Firma Sulistyowati dan Heribertus Andre Purwanugraha. 2016. *Akuntansi Sektor Publik.* Edisi Ketiga. BPFE-Yogyakarta.

Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta:Deepublish.

Novita Lerly Djorly. 2016. *Pengaruh Pengawasan Intern, Perencanaan, dan Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi.* e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 6, Juni 2016 hlm 70-82 ISSN: 2302-2019.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.* Bandung:PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methode).* Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Edisi Keempat. Jakarta:Salemba Empat.

Umi Narimawati dkk. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Jakarta:Genesis.

LAMPIRAN

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	No.	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Y)	Item 1	0, 806	0,3	*Valid*
	Item 2	0, 723	0,3	*Valid*
	Item 3	0, 699	0,3	*Valid*
	Item 4	0, 727	0,3	*Valid*
Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X_1)	Item 5	0, 622	0,3	*Valid*
	Item 6	0, 639	0,3	*Valid*
	Item 7	0, 735	0,3	*Valid*
	Item 8	0, 832	0,3	*Valid*
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2)	Item 9	0, 740	0,3	*Valid*
	Item 10	0, 774	0,3	*Valid*
	Item 11	0, 764	0,3	*Valid*
	Item 12	0, 594	0,3	*Valid*

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Tabel 4.2
Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	*Spearman Brown*	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Y)	0, 761	0,7	Reliabel
Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X_1)	0, 783	0,7	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2)	0, 766	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Tabel 4.3
Loading Factor

	X1	X2	Y
X1.1	0,756590		
X1.2	0,606209		
X1.3	0,729997		
X1.4	0,815870		
X2.1		0,692171	
X2.2		0,677812	
X2.3		0,845862	
X2.4		0,724342	
Y.1			0,744078
Y.2			0,738951
Y.3			0,691815
Y.4			0,807797

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Tabel 4.4
Cross Loading Factor

	Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
$X_{1.1}$	0,756	0,283	0,551
$X_{1.2}$	0,606	0,135	0,299
$X_{1.3}$	0,729	0,348	0,406
$X_{1.4}$	0,815	0,295	0,543
$X_{2.1}$	0,222	0,692	0,467
$X_{2.2}$	0,214	0,677	0,170
$X_{2.2}$	0,389	0,845	0,571
$X_{2.2}$	0,216	0,724	0,366
$Y_{.1}$	0,351	0,377	0,744
$Y_{.2}$	0,538	0,535	0,738
$Y_{.3}$	0,330	0,461	0,691
$Y_{.4}$	0,617	0,392	0,807

Sumber: Data diolah menggunakan *software* Smart PLS

Tabel 4.5
Composite Reliability

Variabel Laten	Composite Reliability
X_1. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	0,819
X_2. Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,825
Y. Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	0,834

Sumber: Data diolah menggunakan *software* Smart PLS

Tabel 4.6
Hasil Nilai GoF

	Communality	R *Square*
X1	0,534	0,556
X2	0,544	
Y	0,557	
Rata-rata	0,545	0,556
Perkalian	0,3036	
Nilai GoF	0,5510	

Sumber: Data diolah menggunakan *software* Smart PLS

Tabel 4.7
Nilai Koefisien Jalur Struktural dan Uji Signifikansi Hipotesis
(*Path Coefficients*)

	Original Sample (O)	T *Statistics* (|O/STERR|)
X_1. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah -> Y. Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	0,483	6,904
X_2. Kompetensi Sumber Daya Manusia -> Y. Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	0,416	5,776

Sumber: Data diolah menggunakan *software* Smart PLS

Tabel 4.8
Uji tPenerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X_1) Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Y)

Latent Variable	Koefisien Jalur	$t_{statistik}$	t_{kritis}	Keterangan	Kesimpulan
X1 -> Y	0,483	6,904	2,026	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan *software* PLS

Tabel 4.9
Uji *t*Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Y)

Latent Variable	Koefisien Jalur	$t_{statistik}$	t_{kritis}	Keterangan	Kesimpulan
X2 -> Y	0,416	5,776	2,026	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan *software* PLS