

KESIAPAN IMPLEMENTASI PSAP NOMOR 13 PADA INSTANSIBADAN LAYANAN UMUM DI KOTA MAKASSAR

Suhartono

(suhartono@uin-alauddin.ac.id)

Memem Suwandi

(memem.suwandi@uin-alauddin.ac.id)

Lince Bulutoding

(lince.bulutoding@uin-alauddin.ac.id)

Yusdin

(yusdin4499@gmail.com)

Muhammad Iqbal

(muhmmdiqbal34@gmail.com)

Firman

(ffirman216@gmail.com)

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen, sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, sistem informasi dan pengalaman kerja terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan 100 kuesioner untuk staf/karyawan di bagian keuangan. Dari 100 kuesioner yang didistribusikan 67 eksemplar yang diperoleh yang dapat dimasukkan dalam pemrosesan data. Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen, sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, sistem informasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Secara parsial sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Namun komitmen, sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa variabel independen mampu menjelaskan kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 sebesar 64,4%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen, Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi pengalaman Kerja dan PSAP Nomor 13.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of Commitment, Human Resources Readiness, Leadership Style, Information Systems and Work Experience on Implementation Readiness of PSAP No. 13. The type of this research is quantitative research using primary data with the kind of saturated samples. Data collection was done by distributing questionnaires of 100 to staff/employees in the finance department. From the 100 questionnaires distributed, 67 exemplars were obtained which could be included in the data processing. The result showed tha simultaneourly Commitment, Human Resources Readiness, Leadership Style Imformation Systems and Work Experience have a positive and significant effect on Readiness Implementation of PSAP No. 13. Partially, Human Resources Readiness and Leadership Style Systems have a positive and significant effect on Readiness Implementation of PSAP No. 13. However, Commitment, Imformation Systems and Work Experience does not have influence on Readiness implementation of PSAP No. 13. The result of this research also shows that the independent variables are able to explain to the readiness of Implementation of PSAP No. 13 equal to 61,5 % the rest influenced by other factor not examined in this research.

Keyword: *Commitment, Human Resources Readiness, Leadership Style, Information Systems, Work Experience and PSAP No. 13*

A. LATAR BELAKANG

Dalam mewujudkan pengelolaan keuangan yang baik, pemerintah menerapkan suatu standar, pedoman-pedomanm, prinsip-prinsip yang menjadi acuan disetiap organisasi pemerintah dalam menyusun laporan keuangan. Karyogis dan Putra (2017) perwujudan tata organisasi pemerintahan yang baik diperlukan adanya perubahan dibidang akuntansi pemerintahan karena melalui proses akuntansi dihasilkan informasi keuangan untuk berbagai pihak. Oleh sebab itu dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia (RI) Nomor (No) 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang kemudian membawa suatu perubahan besar dalam sistem pelaporan keuangan. Penerapan PP No. 71 tahun 2010 merupakan suatu keinginan dari berbagai pihak untuk dapat menciptakan suatu pengelolaan keuangan public yang lebih transparansi dan dapat memperbaiki efisiensi dan efektifitas publik (Kristiawati, 2015).

PP Republik Indonesia No. 23 Tahun 2005 Badan Layanan Umum adalah instansi dilingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberi pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa tanpa mengutamakan mencari keuntungan. Kawenas dkk (2018) pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) dalam pelaporan keuangan BLU

dengan menerbitkan suatu PSAP khusus terkait pelaporan BLU. Menteri Keuangan Mengeluarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 217/PMK.05/2015 tentang pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) berbasis akrual Nomor 13 tentang penyajian laporan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) yang paling lambat digunakan dalam rangka penyusunan dan penyampaian Laporan Keuangan BLU tahun 2017, Hal baru yang diatur dalam PSAP Nomor 13 yaitu mengenai pengakuan pendapatan secara netto pada Kerjasama Operasional (KSO).

Dalam proses mengimplementasikan PSAP No. 13 pada BLU tentunya tidak lepas dari peran Faktor organisasional seperti sarana prasarana, sistem informasi, komitmen, kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan yang menjadi penunjang keberhasilan dalam proses mengimplementasikan PSAP No. 13. Aprianti dkk (2017) apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas dan handal serta didukung oleh sistem informasi, komitmen dan sarana prasarana dari BLU itu sendiri, tingkat keberhasilan dalam mengimplementasikan PSAP akan semakin tinggi, sehingga tujuan yang akan dicapai semakin optimal.

Penelitian sebelumnya telah dikemukakan bahwa komitmen organisasi, persiapan sumber daya manusia dan sistem informasi berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada BLUD Provinsi Sumatera Selatan dan sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada BLUD Provinsi Sumatera Selatan (Aprianti dkk, 2017).

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Kotingensi

Teori kontingensi adalah teori kesesuaian pemimpin yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat. Bahwa kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Secara sederhana teori kotingensi menekankan terhadap gaya kepemimpinan dan pemahaman situasi yang tepat oleh pemimpin. Teori ini dikemukakan oleh Fiedler's.

2. Pemrosesan Informasi

Teori ini mengatakan bahwa dalam pembelajaran terjadi proses penerimaan informasi, untuk kemudian diolah sehingga menghasilkan keluaran dalam kontrak hasil belajar. Dalam pemrosesan informasi terjadi adanya interaksi antara kondisi-kondisi internal dan kondisi-kondisi eksternal individu. Teori ini dikemukakan oleh Gagne.

3. Total *Quality Management*

Teori ini merupakan teori ilmu manajemen yang melibatkan semua orang di dalam organisasi untuk melakukan program perbaikan mutu secara berkesinambungan atas produk, jasa, proses dan lingkungan yang terfokus pada pencapaian kepuasan para pelanggan. Teori ini dikemukakan oleh Greenberg dan Baron.

4. Teori Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat dipengaruhi lewat pengalaman, praktek atau bias juga secara langsung, seperti membaca, selain itu kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator untuk kinerja dimasa yang akan datang. Teori ini dikemukakan oleh Robbins.

5. Komitmen

Komitmen merupakan kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang (Karyogis dan Putra, 2017). Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Aprianti dkk, 2017).

6. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau para karyawan. Sumber daya manusia merupakan potensi dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-keuangan) dalam organisasi bisnis yang dapat bermanifestasikan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yahya dkk, 2018).

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Sambul dkk, 2019).

8. Sistem Informasi

Sistem informasi adalah sistem pengendalian intern yang memadai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Karyogis & Putra, 2017).

9. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, (Sitohang, 2018).

10. PSAP Nomor 13

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.05/2015 tentang Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah (PSAP) Berbasis Akrua Nomor 13 tentang Penyajian Laporan Keuangan Badan Layanan Umum bertujuan untuk melakukan penyerdehanaan dalam pelaporan keuangan instansi BLU/BLUD, (Aprianti dkk, 2017).

11. Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh komitmen, sumber daya manusia, sarana prasarana, sistem informasi dan pengalaman kerja terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi badan layanan umum di Kota Makassar.

Pengaruh Komitmen terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar

Komitmen adalah keinginan bersedia berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana diungkapkan dalam teori total quality management yang menyatukan fungsi manajemen, dimana melibatkan semua pihak ke dalam organisasi untuk melakukan perbaikan program dan juga membutuhkan konsep komitmen. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi badan layanan umum di Kota Makassar?

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar

Kesiapan sumber daya manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberika kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai, yang juga di dukung dengan teori total quality management, Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis:

H2: Sumber Daya Manusia Organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi badan layanan umum di Kota Makassar?

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar

Gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan situasi, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang ingin dicapai, gaya kepemimpinan juga di dukung dengan teori kotingensi, Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis:

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi badan layanan umum di Kota Makassar?

Pengaruh Sistem Informasi terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar

Sistem Infromasi adalah kombinasi dari setiap unit dikelola orang, *Hardware* (Perangkat keras), *software* (perangkat lunak), jaringan komputer dan jaringan komunikasi data (Komunikasi), database, yang dikumpulkan, mengubah dan menyebarkan informasi bentuk organisasi, sistem informasi ini didukung dengan teori pemrosesan informasi, Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis:

H4: Sistem Informasi berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi badan layanan umum di Kota Makassar?

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, uraian diatas didukung dengan teori pengalaman kerja, Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis:

H5: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi badan layanan umum di Kota Makassar?

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan Instansi Badan Layanan Umum yang ada di Kota Makassar yaitu :

1. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar
2. Politeknik Kesehatan Makassar
3. Akademik Teknik Keselamatan Penerbangan Makassar
4. Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
5. BPI2P Barombong
6. Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Makassar
7. RS. Bayangkara

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai keuangan BLU di Kota Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai keuangan BLU di Kota Makassar. Sehingga metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian melalui data yang sudah terkumpul sebelumnya. Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksikan variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Data yang telah diperoleh akan diolah menggunakan software SPSS. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, melakukan uji validitas, uji reliabilitas untuk mengukur seberapa handal kuesioner dapat digunakan dan setelah pengujian tersebut dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji

multikolenieritas, dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya di lakukan uji f, koefisien determinasi (R²) dan uji t. Setelah uji asumsi klasik dan ketetapan maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Berikut persamaan regeresi dalam penelitian ini.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + e$$

5. Operasional Variabel

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesiapan implementasi PSAP No 13. Kesiapan implementasi PSAP 13 yang dimaksud dalam penilitian adalah berdasarkan pemahaman dan tujuan dari PSAP Nomor 13 yang terdapat dalam PSAP Nomor 13. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen (X1), Sumber Daya Manusia (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Sistem Informasi (X4), Pengalaman Kerja (X5).

Pengukuran masing-masing variabel dalam penilitiab ubu menggunakan skala Likert lima point yaitu: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = sangat setuju (SS)

Tabel 1: Pengukuran Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	PSAP Nomor 13	1. Pemahaman SAP berbasis akrual, dengan karakteristik mengakui pendapatan, beban, aset, persediaan, kewajiban dan ekuitas dalam laporan keuangan pokok dan struktur laporan operasional 2. Pemahaman Tujuan Laporan Keuangan, dengan karakteristik memahami dan dapat menyediakan informasi dari setiap unsur dalam laporan keuangan	Skala Likert 1-5
2	Komitmen	1. Komponen Afektif 2. Komponen Normatif	Skala Likert 1-5
3	Sumber Daya Manusia	1. Integritas 2. Kompetensi 3. Motivasi 4. Budaya Organisasi	Skala Likert 1-5
4	Gaya Kepemimpinan	1. Kepemimpinan Direktif 2. Kepemimpinan Suportif 3. Kepemimpinan Partisipatif	Skala Likert 1-5
5	Sistem Informasi	1. Perangkat Keras 2. Perangkat Lunak	Skala Likert 1-5

6	Pengalaman Kerja	1. Lama Waktu/Masa Kerja	Skala Likert 1-5
		2. Pengetahuan dan Keterampilan	
		3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatana	

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a) Karakteristik Responden

Dari 100 kuesioner yang dibagikan, hanya 67 kuesioner yang kembali kepada peneliti. Adapun responden dari penelitian ini terdiri dari 26 orang laki-laki dan 41 orang perempuan. Responden dari penelitian ini tersebar di berbagai instansi Badan Layanan Umum di kota Makassar antara lain, Politeknik Kesehatan Makassar sebanyak 1 orang, Balai Besar Kesehatan Paru Makassar 6 orang, PIP Makassar sebanyak 20 orang, ATKP Makassar 10 orang, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 10 orang, BP2IP Barombong 5 orang dan RS Bhayangkara Makassar sebanyak 15 orang. Responden dari penelitian ini sebanyak 15 orang berstatus belum menikah dan 52 orang berstatus menikah. Adapun pendidikan responden dari penelitian ini 5 orang berpendidikan D3, 57 orang S1, dan 5 orang berpendidikan S2.

Tabel 2: Karakteristik Responden

Demografis Responden		Jumlah responden	persentase	Rata-rata	
Total responden		67			
Usia				30	
Jenis kelamin	Pria	26	39 %		
	Wanita	41	61 %		
Instansi	Politeknik Kesehatan Makassar	1	1.5		
	Balai Besar Kesehatan Paru Makassar	6	9		
	PIP Makassar	20	30		
	ATKP Makassar	10	15		
	Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	10	15		
	BP2IP Barombong	5	7.5		
	RS. Bhayangkara Makassar	15	22		
	Status perkawinan	Belum Menikah	15	22 %	
		Menikah	52	78 %	
	Pendidikan	D3	5	7,5 %	
S1		57	85 %		
S2		5	7,5 %		

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

b) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner yang disebarkan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika hasil dari pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang signifikan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dengan Ketentuan jika $Sig < 0,05$ maka item valid, namun sebaliknya jika $Sig > 0,05$ maka pernyataan tidak valid. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini, pada Tabel 3 menunjukkan variabel Komitmen (X1) dengan

6 pernyataan, Sumber Daya Manusia (X2) dengan 9 pernyataan, Gaya Kepemimpinan (X3) dengan 5 pernyataan, Sistem Informasi (X4) dengan 6 pernyataan, Pengalaman Kerja (X5) dengan 3 pernyataan dan Variabel PSAP Nomor 13 (Y) dengan 6 pernyataan, memperoleh nilai signifikan 0,000 atau $< 0,05$ sehingga semua pernyataan dikatakan valid.

Tabel 3: Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig (2-tailed)	P Value	Keterangan
Komitmen (X1)	1	0,000	0,05	Valid
	2	0,000	0,05	Valid
	3	0,000	0,05	Valid
	4	0,000	0,05	Valid
	5	0,000	0,05	Valid
	6	0,000	0,05	Valid
Sumber Daya Manusia (X2)	1	0,000	0,05	Valid
	2	0,000	0,05	Valid
	3	0,000	0,05	Valid
	4	0,000	0,05	Valid
	5	0,000	0,05	Valid
	6	0,000	0,05	Valid
	7	0,000	0,05	Valid
	8	0,000	0,05	Valid
	9	0,000	0,05	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	1	0,000	0,05	Valid
	2	0,000	0,05	Valid
	3	0,000	0,05	Valid
	4	0,000	0,05	Valid
	5	0,000	0,05	Valid
Sistem Informasi (X4)	1	0,000	0,05	Valid
	2	0,000	0,05	Valid
	3	0,000	0,05	Valid
	4	0,000	0,05	Valid
	5	0,000	0,05	Valid
	6	0,000	0,05	Valid
Pengalaman	1	0,000	0,05	Valid

Kerja (X5)	2	0,000	0,05	Valid
	3	0,000	0,05	Valid
PSAP Nomor 13 (Y)	1	0,000	0,05	Valid
	2	0,000	0,05	Valid
	3	0,000	0,05	Valid
	4	0,000	0,05	Valid
	5	0,000	0,05	Valid
	6	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

c) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliable jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Data dikatakan reliabilitas dilihat dari besarnya nilai cronbach's alpa $> 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas penelitian ini, pada tabel 4 menunjukkan variabel Komitmen (X1) dengan nilai cronbach's alpa 0,852, Sumber Daya Manusia (X2) dengan nilai cronbach's alpa 0,880, Gaya Kepemimpinan (X3) dengan nilai cronbach's alpa 0,824, Sistem Informasi (X4) dengan nilai cronbach's alpa 0,934, Pengalaman Kerja (X5) dengan nilai cronbach's alpa 0,814 dan Variabel PSAP Nomor 13 (Y) dengan nilai cronbach's alpa 0,922. Semua variabel memperoleh nilai cronbach's alpa $> 0,6$, nilai ini menunjukkan data memenuhi reliabilitas atau dapat digunakan untuk mengelolah data selajutnya.

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen (X1)	0,852	Realibel
Sumber Daya Manusia (X2)	0,880	Realibel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,824	Realibel
Sistem Informasi (X4)	0,934	Realibel

Pengalaman Kerja (X5)	0,814	Realibel
PSAP Nomor 13 (Y)	0,922	Realibel

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

d) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berkontribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berkontribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov Test. Suatu data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari α 5%. (Umar:2000 dalam ariyani;2013). Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Assymp Sig Kolmogrov – Simirnov (K-S) 0,085 lebih besar dari α 5%. Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 5: Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp, Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,085	Normal

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

e) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan unutk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel independen satu dengan variabel independen yang lain. Data yang baik terbebas dari multikolonieritas. Dikatakan bebas dari multikolonieritas jika nilai VIF < 10 , niali tolerance $> 0,1$. Hasil pengujian Multikolonieritas pada tabel 6 menunjukkan bahwa Komitmen (X1) dengan nilai VIF 1,945 dan tolerance 0,514, Sumber Daya Manusia (X2) dengan nilai VIF 2,006 dan tolerance 0,499, Gaya Kepemimpinan (X3) dengan nilai VIF 1,773 dan tolerance 0,564, Sistem Informasi (X4) dengan nilai VIF 1,286 dan tolerance 0,777, Pengalaman Kerja (X5) dengan nilai VIF 1,945 dan tolerance 0,514. Semua variabel diketahui menunjukan VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen (X1)	0,514	1,945	Tidak Terjadi Multikolerasi
Sumber Daya Manusia (X2)	0,499	2,006	Tidak Terjadi Multikolerasi
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,564	1,773	Tidak Terjadi Multikolerasi
Sistem Informasi (X4)	0,777	1,286	Tidak Terjadi Multikolerasi
Pengalaman Kerja (X5)	0,514	1,945	Tidak Terjadi Multikolerasi

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

f) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk menilia apakah ada ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dilihat dari besarnya P-Value $> 0,05$. Hasil pengujian penelitian ini pada tabel 7 menunjukkan variabel Komitmen (X1) dengan P-Value 0.172, Sumber Daya Manusia (X2) dengan P-Value 0,075, Gaya Kepemimpinan (X3) dengan 0,391, Sistem Informasi (X4) dengan P-Value 0,087 dan Pengalaman Kerja (X5) dengan P-Value 0,156. Semua variabel memperoleh P-Value $> 0,05$, Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 7: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-Value	Keterangan
Komitmen (X1)	0,172	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Sumber Daya Manusia (X2)	0,075	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,391	Tidak Terjadi

(X3)		Heterokedastisitas
Sistem Informasi (X4)	0,087	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Pengalaman Kerja (X5)	0,156	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

g) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya autokorelasi. Dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson berada diantara $dl - du$ dan $4 - du$ atau $du < dw < 4 - du$. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 8 diketahui nilai Durbin-Watson 2,096 dan du 1,77 sehingga nilai Durbin Watson terletak antara du dan $4 - du = 1,77 < 2,096 < 2,23$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi

Tabel 8: Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	Du	4-du	Keterangan
2,096	1,77	2,23	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

h) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksikan dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Dari tabel 9 dapat diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,644 atau sama dengan 64,4%. Hal ini berarti Faktor Komitmen (X1), Sumber Daya Manusi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Sistem Informasi (X4) dan Pengalaman Kerja (X5) memberikan sumbangan pengaruh secara simultan terhadap Kesiapan Implementasi PSAP Nomor 13 Pada Instansi Badan Layanan Umum (BLU) Di Kota Makassar.

Tabel 9: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,803	0,644	0,615	2,49000	2,096

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

i) Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan, dikatakan signifikan dilihat dari besarnya sig < 0,05. Hasil penelitian pada tabel 10 menunjukkan Nilai Ftabel diperoleh $F = (5;62) = 2,37$, sedangkan F di hitung pada uji F diperoleh data olahan adalah sebesar = 22,072 dan signifikan 0,000 sehingga $F_{hitung} = 0,000 < 0,05$ atau $22,072 > 2,37$ secara signifikan terdapat pengaruh variabel Komitmen (X1), Sumber Daya Manusi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Sistem Informasi (X4) dan Pengalaman Kejra (X5) secara simultan terhadap variable (Y).

Tabel 10: Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	F-tabel
1 Regression	684,243	5	136,849	22,072	0,000	2,37
Residual	378,205	61	6,200			
Total	1062,448	66				

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

j) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terkatnya. Dikatakan berpengaruh dilihat dari besarnya sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian pada tabel 11 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda pada secara sistematis dapat di hitung Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,645 + 0,056X_1 + 0,242X_2 + 0,043X_3 + 0,555X_4 + 0,278X_5 + e$$

Tabel 11
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,645	4,286		0,850	0,398
Komitmen (X1)	0,056	0,099	0,061	0,569	0,572
Sumber Daya Manusia (X2)	0,242	0,093	0,283	2,612	0,011
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,555	0,098	0,493	5,686	0,000
Sistem Informasi (X4)	-0,278	0,173	-0,171	-1,602	0,114
Pengalaman Kerja (X5)	-0,043	0,096	-0,045	-0,447	0,656

Sumber : Data primer diolah penulis 2019

2. Pembahasan

a) *Komitmen dan kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar*

Berdasarkan hasil pengujian variable komitmen mempunyai thitung sebesar 0,569 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,000 atau dilihat dari signifikasinya $0,572 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa komitmen tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 (H1 Ditolak).

Hal ini menunjukkan PSAP Nomor 13 yang dilakukan sudah menjadi suatu peraturan atau prosedur yang sudah ditetapkan dan harus dilaksanakan sehingga pegawai tinggal melaksanakannya dengan rutinitasnya, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa belum terdapat komitmen organisasi yang tinggi untuk siap dalam mengimplementasikan PSAP Nomor 13.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, Purwaningrum (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap standar Akuntansi Pemerintah berbasis Aktual. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Aprianti (2017) bahwa

Komitemen Organisasi berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13.

b) *Sumber Daya Manusia dan kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar*

Variabel Sumber daya manusia mempunyai thitung sebesar 2,612 lebih besar dari ttabel sebesar 2,000 atau dilihat dari signifikasinya $0,011 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 (H2 Diterima).

Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesiapan sumber daya manusia dan kesiapan implementasi PSAP No. 13. Hal ini berarti bahwakesiapan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar dan sangat signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13. Kesiapan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan kesiapan implementasi PSAP No. 13. Semakin tinggi kesiapan yang dimiliki pegawai rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan, maka cenderung semakin tinggi pula tingkat keberhasilan kesiapan implementasi PSAP No. 13.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung secara empirik studi yang dilakukan oleh Aprianti (2017) yang mengemukakan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual. Penelitian ini diperkuat oleh Sari (2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan SAP berbasis akrual.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan kesiapan sumber daya manusia menjadi salah satu elemen organisasi yang sangat penting. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

c) *Gaya Kepemimpinan dan kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar*

Variable gaya kepemimpinan mempunyai thitung sebesar 5,686 lebih besar dari ttabel sebesar 2,000 atau dilihat dari signifikasinya $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 (H3 Diterima).

Hasil ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13, Gaya kepemimpinan seperti ketegasan atau Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sub bagian keuangan dalam mengatur, menjelaskan, dan memimpin pegawainya, meskipun pegawai tersebut tersebut telah memiliki pemahaman terkait SAP berbasis akrual, jika gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin kurang baik maka kinerja dan tanggung jawab dari karyawan terhadap tugas-tugasnya juga kurang baik, maka Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh.

Hal ini disebabkan pegawai keuangan yang berkualitas tinggi tersebut tetap akan menjalankan seluruh tugastugasnya jika pimpinan melakukan pengawasan ataupun sejenisnya Pegawai bagian keuangan akan menjalankan tugas-tugasnya

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arih dkk (2017) bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual pada Pemerintah Kota Bandung.

d) *Sistem Informasi dan kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar*

Hasil pengujian variable sistem informasi mempunyai thitung sebesar -1,602 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,000 atau dilihat dari signifikasinya $0,114 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa komitmen tidak berpengaruh negatif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 (H4 Ditolak)

Hal ini berarti bahwa kesiapan implementasi PSAP No. 13 tidak didukung oleh sistem informasi. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi yang terdapat di BLU Kota Makassar memiliki pengaruh yang cukup besar dan sangat signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13.

Hasil pengujian hipotesis bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianti dkk (2017) bahwa Sistem Informasi berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13

e) *Pengalaman Kerja dan kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 pada instansi Badan Layanan Umum di Kota Makassar*

Hasil pengujian variable Pengalaman kerja mempunyai thitung sebesar -0,447 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,000 atau dilihat dari signifikasinya $0,656 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 (H5 Ditolak). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui

pengalaman kerja atau pengalaman sebelumnya tidak berpengaruh terhadap penerapan SAP Nonom 13.

E. KESIMPULAN

Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan 100 kuesioner untuk staf/karyawan di bagian keuangan. Dari 100 kuesioner yang didistribusikan 67 eksemplar yang diperoleh yang dapat dimasukkan dalam pemrosesan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, sistem informasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Secara parsial sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Namun komitmen, sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 sebesar 64,4%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Variabel Sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Variabel Sistem Informasi tidak berpengaruh negatif terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13. Variabel Pengalaman kerja tidak berpengaruh negative terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, hanya dua dari lima variabel yang diteliti yang memiliki pengaruh signifikan. Kedua, Penelitian ini hanya menggunakan 67 responden dan penelitian ini hanya dilaksanakan di wilayah Kota Makassar saja.

Berdasarkan kesimpulan dan Keterbatasan penelitian maka penulis, menyarankan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih memperluas cakupan penelitian baik dari segi variabel yang mempengaruhi kesiapan Implementasi PSAP Nomor 13, karena masih banyak faktor yang bias memengaruhi kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 seperti variabel sarana prasarana, dan cakupan wilayah dan sampel penelitian. Selain itu menambahkan metode pengumpulan data

penelitian dengan interview agar data yang dihasilkan lebih kredibel dibandingkan penggunaan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti. S., K. Z. Arifin., dan E. Maryana. 2017. Kesiapan Implementasi PSAP Nomor 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 1(2): 141-155.
- Ekhsan. M., A. Fathoni., dan M. M. Warso. Pengaruh Pengalaman Kerja, Posisi Staffing dan Distribusi Rasa Keadilan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang. 1-18.
- Karyogis. K. N. dan I. M. P. D. Putra. 2017. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual di Kabupaten Bangli. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(1): 555-584.
- Kawenas. R. I., L. Kalangi., dan L. Lambey. 2017. Analisis Penerapan PSAP Nomor 13 Tentang Penyajian Laporan Keuangan Badan Layanan Umum pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. 1-11.
- Kristiawati. E. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual pada Pemerintahan Daerah Kalimantan Barat. *Jurnal Akuntabilitas*, VIII(3): 171-190.
- Mandasari. J. dan Zulkifli. 2018. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Akuntansi Akrual pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(1): 83-97.
- Putra. I. W. G. Y. D. dan D. Ariyanto. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(1): 14-32.
- Sitohang. H. T. 2018. Sistem Informasi Pengagendaan Surat Berbasis Web pada Pengadilan Tinggi Medan. *Journal Of Informatic Pelita Nusantara*, 3(1): 6-9.
- Yahya. I., P. S. Hasibuan., dan Z. B. Torong. 2018. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Keberhasilan Pemerintah Standar Akuntansi (SAP) Berdasarkan Akrual di Pemerintah Kabupaten/Kota di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Informasi dan Ilmu Keputusan*, 21(1): 1-15.
- Yohan. Y. I. dan A. Taman. 2019. Analisa Rasio Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan Nomor 13 pada Puskesmas Tegalrejo Yogyakarta Periode 2016-2017. *Jurnal Nominal*, VII(1): 94-108.

Wowor. W. Q., S. M. Sumayka., dan S. A. P. Sambul. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store di Megamall Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2): 107-119.