**KESIAPAN IMPLEMENTASI PSAP NOMOR 13 PADA RUMAH SAKIT BLUD PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Siska Aprianti1), Kiagus Zainal Arifin2), Elvi Maryana3)** Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Sriwijaya [Siskaaprianti1004@gmail.com](mailto:Siskaaprianti1004@gmail.com)

***Abstract***

*The purpose of this research is to know the Influence of Organizational Commitment, Human Resources Readiness, Infrastructure Facilities and Information Systems on Implementation Readiness of PSAP No. 13 About Representation of Public Service Agency’s Financial Report in South Sumatera Province BLUD Hospital’s. The type of this research is quantitative research using primary data. Data collection was done by distributing*

*questionnaires of 39 copies to staff/employees in the finance department. From the 39 questionnaires distributed,*

*37 exemplars were obtained which could be included in the data processing. The results showed that Organizational Commitment, Human Resources Readiness, Infrastructure Facilities and Information System have a positive and significant effect on Readiness Implementation of PSAP No. 13. Partially, Commitment, Human*

*Resources and Information System have positive and significant effect on Readiness Implementation of PSAP No.*

*13. However, Infrastructure Facilities does not have influence on Readiness Implementation of PSAP No. 13. The results of this research also shows that the independent variables are able to explain to the readiness of Implementation of PSAP No.13 equal to 83,6%, the rest influenced by other factor not examined in this research.*

*Keywords: Organizational Commitment, Human Resources Readiness, Infrastructure Facilities, Information*

*Systems, Readiness Implementation of PSAP No. 13.*

**1. PENDAHULUAN**

Reformasi keuangan negara di Indonesia telah mengalami banyak perubahan.Hal tersebutdiawali dengan dikeluarkannya paket Undang-Undang Keuangan Negara, yaitu Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban APBN. Ketiga Undang-Undang tersebut mengadopsi konsep pemikiran *New Publik Management(NPM)* yaitu pengelolaan dengan pola pikir yang lebih efisien, profesionalitas, akuntabel, dan transparan dengan melakukan perubahan dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja, yang membuka koridor bagi penerapan basis kinerja di lingkungan pemerintah. Regulasi tersebut bertujuan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara yang baik. Hal ini dimaksudkan agar amanat yang tertuang dalam pasal

3 ayat (1) Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang mengharuskan keuangan negara dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, efektif, ekonomis, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan dapat semakin diwujudkan.

Seiring dengan reformasi keuangan negara yang dilakukan, dalam rangka menunjang pelaksanaan pengelolaan keuangan pemerintah maka diterbitkanlah Standar Akuntansi Pemerintah (SAP)

dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah berbasis kas menuju akrual dalam sistem pencatatan akuntansinya. Kemudian PP No. 24

Tahun 2005 diubah menjadi dengan PP 71 tahun

2010 yang mewajibkan pemerintah pusat dan daerah untuk menerapkan sistem akuntansi berbasis akrual dan selambat-lambatnya harus sudah diterapkan pada tahun 2015.

Rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan publik memegang peranan penting bagi peningkatan derajat kesehatan masyarakat.Rumah sakit dituntut untuk dapat melayani masyarakat, dapat berkembang dan mandiri serta harus mampu bersaing dan memberikan pelayanan yang bermutu dan terjangkau bagi masyarakat. Pemerintah melalui amanat UU No. 44/2009 tentang Rumah Sakit mengharapkan pada tahun 2011 semua rumah sakit pemerintah baik vertikal yang secara struktur berada langsung di bawah Kementerian Kesehatan RI maupun rumah sakit daerah sudah menjadi organisasi Badan Layanan Umum/Badan Layanan Umum Daerah (BLU/BLUD) (Partakusuma, 2014).

Dalam PP No. 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan BLU, dijelaskan bahwa BLU merupakan instansi di lingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Dalam pengelolaan keuangan BLU diberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan

141

praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sesuai dengan sebagaimana yang dinyatakan dalam Bab XII Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang menyebutkan tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Dalam pasal 68 ayat (1) Undang-undang Nomor 1

Tahun 2004 berbunyi, *“Badan Layanan Umum dibentuk untukmeningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum danmencerdaskan kehidupan bangsa.”*

Pola pengelolaan keuangan BLU yang sebelumnya sudah diatur dalam PP No. 23 tahun

2005 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 74

tahun 2012 tentang Pola Pengelolaan Keuangan

BLU. Namun, dalam Peraturan Pemerintah Nomor

23 Tahun 2005 pasal 26 ayat (2) dinyatakan bahwa Satuan Kerja BLU menyelenggarakan akuntansi dan pelaporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang diterbitkan oleh asosiasi profesi akuntansi Indonesia. Selain itu Satuan Kerja BLU juga harus tetap menghasilkan laporan keuangan yang sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dalam rangka konsolidasian laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga/SKPD/Pemerintah Daerah. Meskipun Satuan Kerja BLU bisa disamakan dengan *enterprise,* namun BLU tetap merupakan kepanjangan tangan dari Kementerian Negara/Lembaga/SKPD/Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga anggaran dan pelaporan keuangannya tetap dikendalikan secara ketat oleh Kementerian Negara/Lembaga/SKPD/Pemerintah Daerah. Hal ini tentunya memiliki kendala dalam pengelolaan keuangan BLU yang belum memberikan manfaat yang optimal bagi BLU dan masyarakat.

Dengan diterbitkannyaStandar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual yang memberlakukan penerapan SAP berbasis akrual di lingkungan pemerintah beserta seluruh instansi dan satuan kerja pemerintah termasuk satuan kerja BLU. Dengan demikian, Menteri Keuangan mengeluarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor

217/PMK.05/2015 tentang Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) Berbasis Akrual Nomor 13 tentang Penyajian Laporan Keuangan Badan Layanan Umumuntuk melakukan penyederhanaan dalam pelaporan keuangan BLU. Implementasi PSAP ini tidak boleh dipisahkan dengan PSAP yang telah diterbitkan sebelumnya karena dalam pasal 5 ayat (2) PMK No. 217 tahun

2015 menyebutkan bahwa PSAP No. 13 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Lampiran I PP 71

Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah berbasis Akrual.PSAP ini mulai digunakan dalam penyusunan laporan keuangan BLU untuk tahun anggaran 2016 dan disusun dengan pendekatan

terhadap PSAP 01 tentang Penyajian Laporan

Keuangan.

Pada tahun 2016, sebanyak empat rumah sakit milik pemerintah provinsi Sumatera Selatan mulai menerapkan PPK-BLUD dalam pengelolaan keuangannya.Keempat rumah sakit tersebut yaitu Rumah Sakit Ernaldi Bahar, Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut, Rumah Sakit Khusus Mata, Rumah Sakit Khusus Paru-Paru. Dengan penerapan PPK- BLUD tersebut, rumah sakit dituntut untuk melakukan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan keuangannya.Hal ini juga berdampak terhadap standar akuntansi yang digunakan rumah sakit dalam menyusun laporan keuangannya.Standar akuntansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan PPK-BLUD yang diwajibkan oleh pemerintah yaitu menggunakan PSAP No. 13 dengan pendekatan terhadap PSAP No. 01.

Dalam proses mengimplementasikan PSAP No.13 pada rumah sakit tentunya tidak lepas dari peran faktor organisasional yang ada didalam lingkup rumah sakit tersebut. Faktor organisasional seperti sarana prasarana, sistem informasi, komitmen serta kesiapan sumber daya manusia menjadi penunjang untuk menentukan tingkat keberhasilan dalam proses mengimplementasikan PSAP No. 13 tersebut. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas dan handal serta didukung oleh sistem informasi, sarana prasarana dan komitmen dari rumah sakit itu sendiri, tingkat keberhasilan dalam mengimplementasikan PSAP akan semakin tinggi sehingga tujuan yang akan dicapai semakin optimal. Fenomena implementasi PSAP No. 13 yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan BLU yang mulai digunakan untuk tahun anggaran

2016 menjadi latar belakang peneliti mengidentifikasi kesiapan BLU dalam mengimplementasikan PSAP No. 13 tentang penyajian laporan keuangan BLU.Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul: **“Kesiapan Implementasi PSAP Nomor 13 padaRumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan”.**

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah

dikemukakan, maka perumusan masalah yang dibahas yaitu bagaimana pengaruhkomitmen organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana dan sistem informasi berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan implementasi PSAP No.

13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera

Selatan ?

**Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaituUntuk

mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan sistem informasi dalam mengimplementasikan PSAP No. 13 tentang Penyajian Laporan Keuangan

Badan Layanan Umum pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

**2. KAJIAN LITERATUR**

**Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan**

**(PSAP) No. 13**

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan

Nomor 217/PMK.05/2015 tentang Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) Berbasis Akrual Nomor 13 tentang Penyajian Laporan Keuangan Badan Layanan Umum bertujuan untuk melakukan penyederhanaan dalam pelaporan keuangan instansi BLU/BLUD. Menurut PSAP No.

13, Badan Layanan Umum Umum/Daerah

(BLU/BLUD) adalah instansi di lingkungan pemerintah daerah dan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

Sesuai dengan ketentuan, satuan kerja yang menerapkan PPK-BLU/BLUD diberikan fleksibilitas pengelolaan keuangan, antara lain pengelolaan pendapatan dan belanja, pengelolaan kas, pengelolaan utang-piutang, pengelolaan investasi dan pengadaan barang/jasa, kesempatan untuk mempekerjakan tenaga profesional non Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta kesempatan pemberian imbalan jasa kepada pegawai sesuai dengan kontribusinya.

BLU/BLUD merupakan entitas pelaporan karena merupakan satuan kerja pelayanan yang walaupun bukan berbentuk badan hukum yang mengelola kekayaan Negara/daerah yang dipisahkan.Selain sebagai entitats pelaporan, BLU/BLUD juga merupakan entitas akuntansi karena selaku penerima anggaran pemerintah (APBN/APBD) yang laporan keuangannya harus dikonsolidasikan pada entitas akuntansi/entitas pelaporan yang secara organisatoris membawahinya.Karakteristik dari BLU/Dmenurut PSAP No. 13 yaitu sebagai berikut:

a. Pendanaan entitas tersebut merupakan bagian dari APBN/APBD;

b. Entitas tersebut dibentuk dengan peraturan perundang-undangan;

c. Pimpinan entitas tersebut adalah pejabat yang diangkat atau ditunjuk,

d. Entitas tersebut membuat pertanggungjawaban baik langsung kepada entitas akuntansi/entitas pelaporan yang membawahinya dan secara tidak langsung kepada wakil rakyat sebagai pihak

yang menyetujui anggaran;

e. Mempunyai kewenangan dalam pengelolaan keuangan, antara lain penggunaan pendapatan, pengelolaan kas, investasi, dan pinjaman sesuai dengan ketentuan;

f. Memberikan jasa layanan kepada masyarakat/pihak ketiga;

g. Mengelola sumber daya yang terpisah dari entitas akuntansi/entitas pelaporan yang membawahinya;

h. Mempunyai pengaruh signifikan dalam pencapaian program pemerintah; dan

i. Laporan keuangan BLU/BLUD diaudit dan diberi opini oleh auditor eksternal.

Menurut PSAP No. 13, tujuan pelaporan keuangan BLU/BLUD secara spesifik adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan:

a. Menyediakan informasi mengenai posisi sumber

daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas

BLU/BLUD;

b. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas BLU/BLUD;

c. Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi;

d. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya;

e. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi

kebutuhan kasnya;

f. Menyediakan informasi mengenai potensi BLU/BLUD untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan BLU/BLUD; dan

g. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan dan kemandirian BLU/BLUD dalam mendanai aktivitasnya.

Laporan keuangan BLU/BLUD memberikan informasi tentang sumber daya ekonomi dan kewajiban BLU/BLUD pada tanggal pelaporan dan arus sumber daya ekonomi selama periode berjalan.Informasi ini diperlukan pengguna untuk melakukan penilaian terhadap kemampuan ekonomi BLU/BLUD dalam menyelenggarakan kegiatannya di masa mendatang.

**Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2002) dalam Kusuma

(2013), komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotanya dalam organisasi tersebut. Porter *et.al*.; Miner (1992); Kusuma (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan empat hal, yaitu indikatornya diantaranya:

a. Kepercayaan karyawan terhadap organisasi b. Partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja c. Loyalitas terhadap organisasi

d. Adanya Perasaan menjadi bagian dari organisasi

Untuk mencapai pengimplementasian PSAP No. 13 yang efektif, komitmen karyawan sangat diperlukan agar terciptanya hubungan yang aktif antara karyawan dan organisasi. Hal ini disebabkan karena komitmen merupakan salah satu sikap yang mendefinisikan loyalitas dan sikap menyukai terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

a. Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer; Sjabadhyni dkk (2001); Kusuma (2013) dibedakan atas tiga komponen, yaitu:

1) Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.

2) Komponen normatif merupakan

perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

3) Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

b. Komitmen organisasi menurut Porter *et.al*.; Miner (1992); Kusuma (2013).

Komitmen organisasi dari Porter lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

1) Komponen sikap mencakup beberapa hal diantaranya:

a) Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan

tampak melalui sikap dengan

menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi

merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2) Komponen kehendak untuk bertingkah laku, diantaranya:

a) Kesediaan untuk menampilkan usaha.

Hal itu tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat berkembang dan maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

b) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu lama.

**Kesiapan Sumber Daya Manusia**

Wiyono (2008) mendefinisikan kesiapan

(*readliness*) sebagai penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan.Sedangkan Hasibuan (2000) dalam Kusuma (2013) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu semua manusia yang terlibat di dalam

suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya

tujuan organisasi tersebut.

Kesiapan sumber daya manusiamenurut Slameto (2010) adalah kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi karena sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu terwujudnya pengimplementasian PSAP No. 13 yang efektif dan efisien.

Ada beberapa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan untuk kesiapan sumber daya manusia baik dari segi internal maupun eksternal (Azwan, 2015).Dari segi internal adalah sebagai berikut.

1. Integritas

Integritas adalah suatu konsep yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip.Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.

2. Kompetensi

Kompetensi berarti pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu.Kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

3. Loyalitas

Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang

diperintahkan atau yang telah menjadi kesepakatan bersama.

Adapun faktor-faktor yang dipengaruhi dari segi eksternal adalah sebagai berikut.

1. *Reward*

*Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi- organisasi lainnya.Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

**Sarana Prasarana**

Moenir (2010) mengemukakan bahwa

sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Menurut Febiani (2014) sarana prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan untuk tercapainya visi dan misi, karena apabila sarana prasarana tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat dalam menggunakan fasilitas sehingga menunjang terwujudnya pengimplementasian yang baik dari PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

**Sistem Infomasi**

Sistem adalah suatu entitas yang terdiri dari

dua atau lebih komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan (Mukhtar, 2002 dalam Kusuma, 2013). Sedangkan informasi adalah data yang berguna yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambilan keputusan yang tepat. Sehingga sistem informasi dapat diartikan sebagai suatu pengorganisasian peralatan untuk

mengumpulkan, menginput, memproses, menyimpan, menhatur, mengontrol dan melaporkan informasi untuk pencapaian tujuan perusahaan (Bodnar dan Hopwood, 1996 dalamKusuma, 2013).

Menurut O’Brien (2006) Sistem Informasi adalah kombinasi dari setiap unit dikelola orang (orang), *Hardware* (perangkat keras), *software* (perangkat lunak), jaringan computer dan jaringan komunikasi data (komunikasi), dan database (basis data), yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi tentang bentuk organisasi.

Agar dapat menerapkan PSAP No. 13 dengan maksimal dan sesuai dengan ketentuan maka diperlukan kesiapan sistem informasi yang handal. Adapun beberapa faktor yang menjadi indikator dari kesiapan sistem informasi yaitu sebagai berikut.

1. Sistem Informasi manajemen

Sistem informasi manajemen adalah sistem informasi yang merupakan bagian dari pengendalian internal suatu instansi pemerintahan maupun swasta meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi dan prosedur yang biasa digunakan untuk pemecahan masalah suatu instansi.

2. Perangkat Lunak PSAP No.13

Perangkat lunak adalah sistem yang bisa digunakan di dalam meningkatkan kinerja agar lebih efektif dan efesien.Perangkat lunak PSAP No.13 yang tersedia hendaklah implementatif khususnya tanpa adanya frekuensi perubahan yang berulang kali.

3. Pelatihan/pendampingan Sistem Pelatihan/pendampingan sistem yang dimaksud adalah sebuah proses,cara atau perbuatan melatih seseorang di dalam melaksanakan sesuatu. Dalam hal ini yang dimaksud adalah pelatihan/pendampingan SKPD.

**Pengaruh Komitmen terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No.13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan**

Menurut Robbins (2002) dalam Kusuma

(2013), komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotanya dalam organisasi tersebut. Porter *et.al*.; Miner (1992); Kusuma (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen adalah keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008).Penelitian yang dilakukan olehFebiani (2014) dan Sari (2016)menunjukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen dengan penerapan SAP

**Pengaruh Kesiapan Sumber Daya Manusia terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan**

Wiyono (2008) mendefinisikan kesiapan

(*readliness*) sebagai penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan.Sedangkan Hasibuan (2000) dalam Kusuma (2013) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Kesiapan sumber daya manusia menurut Slameto (2010) adalah kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi karena sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu terwujudnya pengimplementasian PSAP No. 13 yang efektif dan efisien.

Menurut Kharis (2010) dalam Sari (2016), Kesiapan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang

cukup memadai.Adventana (2014) mengemukakan

bahwa variabel sumber daya manuia berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.Sedangkan Sari (2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan SAP berbasis akrual

**Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan**

Moenir (2010) mengemukakan bahwa sarana

adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Menurut Febiani (2014) sarana prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan untuk tercapainya visi dan misi, karena apabila sarana prasarana tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Sarana prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan untuk tercapainya visi dan misi (Febiani, 2014). Ketersediaan sarana prasarana yang tepat akan mendukung terwujudnya penerapan standar akuntansi pemerintah yang efektif. Penelitian Febiani (2014)mengemukakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas penerapan SAP

**Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan**

Sistem adalah suatu entitas yang terdiri dari

dua atau lebih komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan (Mukhtar, 2002 dalam Kusuma, 2013). Sedangkan informasi adalah data yang berguna yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambilan keputusan yang tepat. Sehingga sistem informasi dapat diartikan sebagai suatu pengorganisasian peralatan untuk mengumpulkan, menginput, memproses, menyimpan, menhatur, mengontrol dan melaporkan informasi untuk pencapaian tujuan perusahaan (Bodnar dan Hopwood, 1996 dalamKusuma, 2013).

Menurut O’Brien (2006) Sistem Informasi adalah kombinasi dari setiap unit dikelola orang (orang), *Hardware* (perangkat keras), *software* (perangkat lunak), jaringan computer dan jaringan komunikasi data (komunikasi), dan database (basis data), yang mengumpulkan, mengubah, dan

menyebarkan informasi tentang bentuk organisasi.

Menurut Turban, Rainer dan Potter (2006) dalam Sari (2016) mendefinisikan sistem informasi merupakan proses yang menjalankan fungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk tujuan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Sari (2016) menyebutkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan SAP berbasis akrual

**3. METODE PENELITIAN Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi yang dipilih oleh peneliti sebagai tempat penelitian yaitu Rumah Sakit BLUD milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang ada di Kota Palembang.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai bagian keuangan Rumah Sakit BLUDPemerintah Provinsi yang ada di Kota Palembang yang berjumlah sebanyak 4 rumah sakit BLUD dengan jumlah keseluruhan pegawaisebanyak

39 orang. Namun, dari jumlah populasi sebanyak 39 orang, peneliti hanya dapat mengambil sampel sebanyak 37 orang.Hal ini dikarenakan pada saat penyebaran kuesioner terdapat 1 orang sedang cuti dan 1 orang pegawai yang tidak mengembalikan kuesioner karena hilang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini membutuhkan data yang

akurat, objektif serta mendukung dalam menyelesaikan masalah yang ada sehingga peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner

(angket).Kuesioner (angket) yang berisi daftar pernyataan kemudian disebar kepada responden yang merupakan pegawai bagian keuangan pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel dependen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kesiapan implementasi PSAP No. 13. Kesiapan implementasi PSAP 13 yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berdasarkan pemahaman dan tujuan dari PSAP No. 13 yang terdapat dalam PSAP No. 13. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen (X1), kesiapan sumber daya manusia (X2), sarana prasarana (X3) dan sistem informasi (X4).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert (bertingkat) dengan lima alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016). Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin yaitu: 1 = sangat tidak siap (STS), 2 = tidak siap (TS), 3 = cukup siap (N), 4 = siap (S), 5 = sangat siap (SS). Untuk memperjelas mengenai metode pengukuran variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Pengukuran Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | **Indikator** | **Skala**  **Pengukuran** |
| 1. | Kesiapan  Implementasi  PSAP No. 13 (Y) | 1. Pemahaman SAP Berbasis Akrual, dengan karakteristik  mengakui pendapatan, beban, aset, persediaan, kewajiban dan ekuitas dalam pelaporan keuangan BLUD, memahami 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  Organisasi (X1) | 1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu  organisasi.  2. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. | Skala Likert  1-5 |
| 3. | Kesiapan Sumber  Daya Manusia  (X2) | 1. Integritas  2. Kompetensi  3. Loyalitas  4. Reward  5. Motivasi  6. Budaya Organisasi | Skala Likert  1-5 |
| 4. | Sarana dan  Prasarana (X3) | 1. Perencanaan sarana dan prasarana  2. Pengadaan sarana dan prasarana  3. Penggunaan sarana dan prasarana | Skala Likert  1-5 |
| 5. | Sistem Informasi  (X4) | 1. Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan bagian  dari pengendalian internal suatu instansi pemerintahan maupun swasta meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi dan prosedur yang biasa digunakan untuk pemecahan masalah suatu instansi. )  2. Perangkat Lunak PSAP  Perangkat lunak PSAP yang tersedia hendaklah implementatif khususnya tanpa adanya frekuensi perubahan yang berulang kali. )  3. Pelatihan/ pendampingan Sistem ( Pelatihan/ pendampingan sistem yang dimaksud adalah sebuah proses,cara atau perbuatan melatih seseorang di dalam melaksanakan sesuatu. Dalam hal ini yang dimaksud adalah pelatihan/pendampingan Rumah Sakit BLUD.) | Skala Likert  1-5 |

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis

data metode Analisis Regresi Linear Berganda.Metode ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data dengan uji reliabilitas dan validitas serta uji asumsi klasik (meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung

korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total dengan menggunakan *corrected item-total correlation*dengan r kritis 0,30. Apabila nilai rhitung lebih besar dari r kritis, maka item pernyataan dikatakan valid.

**a. Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Jumlah pernyataanpengukuranpengruh

Komitmen Organisasiyang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 pernyataan. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dari variabel Komitmen Organisasidapat dilihat pada tabel 2:

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas VariabelKomitmen Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item | Corrected Item  Total Correlation (rhitung) | r  Kritis | Keterangan |
| 1 | Pernyataan 1 | 0,928 | 0,30 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,916 | 0,30 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,877 | 0,30 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,888 | 0,30 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,894 | 0,30 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,871 | 0,30 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,876 | 0,30 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,849 | 0,30 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,910 | 0,30 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,899 | 0,30 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,833 | 0,30 | Valid |

penelitian ini adalah sebanyak11 pernyataan. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dari variabel kesiapan sumber daya manusiadapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 3**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan Sumber**

**Daya Manusia**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item | Corrected Item  Total  Correlation  (rhitung) | Nilai  Kritis | Keterangan |
| 1 | Pernyataan 1 | 0,626 | 0,30 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,649 | 0,30 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,650 | 0,30 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,538 | 0,30 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,709 | 0,30 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,738 | 0,30 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,709 | 0,30 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,802 | 0,30 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,524 | 0,30 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,613 | 0,30 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,622 | 0,30 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah (Output SPSS) Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat dari11

pernyataanyang digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh kesiapan sumber daya manusia, semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitunglebih besar dari nilai kritis.. Dengan demikian dari 11 butir pernyataan telah memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

**c. Variabel Sarana Prasarana (X3)**

Jumlah pernyataan pengukuran pengaruh sarana

prasarana yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 6 pernyataan.Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dari variabel Komitmen Organisasidapat dilihat pada tabel 4:

**Tabel 4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item | Corrected Item  Total  Correlation  (rhitung) | Nilai  Kritis | Keterangan |
| 1 | Pernyataan 1 | 0,928 | 0,30 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,932 | 0,30 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,918 | 0,30 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,837 | 0,30 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,855 | 0,30 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,821 | 0,30 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah (Output SPSS)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwadari

11 pernyataanyang digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh Komitmen Organisasi, semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitunglebih besar dari nilai kritis..Dengan demikian dari 11 butir pernyataan telah memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

**b. Variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia**

**(X2)**

Jumlah pernyataanpengukuranpengaruh

kesiapan sumber daya manusia yang digunakan dalam

Sumber: Data primer yang diolah (Output SPSS) Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa dari 6

pernyataan yang digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh sarana prasarana, semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitunglebih besar dari nilai kritis.. Dengan demikian dari 6 butir pernyataan telah memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

**d. Variabel Sistem Informasi (X4)**

Jumlah pernyataanpengukuranpengaruh

sistem informasiyang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 pernyataan. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dari variabel Komitmen Organisasidapat dilihat pada tabel 5:

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item | Corrected Item  Total  Correlation  (rhitung) | Nilai  Kritis | Keterangan |
| 1 | Pernyataan 1 | ,846 | 0,30 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | ,858 | 0,30 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | ,711 | 0,30 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | ,623 | 0,30 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | ,802 | 0,30 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | ,737 | 0,30 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah (Output SPSS)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa dari 9 pernyataan yang digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh kesiapan implementasi PSAP No. 13, semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitunglebih besar dari nilai kritis..Dengan demikian dari 9 butir pernyataan telah memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

**Uji Reabilitas**

Untuk menentukan suatu instrumen reliabel

atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *Alpha*

0,6 (Priyatno, 2012). Menurut Sekaran (1999) dalam Priyatno (2012), reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas

0,8 adalah baik.

Dalam tabel 7 berikut disajikan hasil uji reabilitas dalam penelitian ini :

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa dari 6 pernyataan yang digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh sistem informasi, semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitunglebih besar dari nilai kritis.. Dengan demikian dari 6 butir pernyataan telah memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

**e. Variabel Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 (Y)**

**Tabel 7**

**Hasil Uji Reabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach's  Alph a | N of  Items | Nilai  Kritis | Keterangan |
| Komitmen  Organisasi  (X1) | ,978 | 11 | 0,6 | Reliabel |
| Kesiapan SDM  (X2) | ,906 | 11 | 0,6 | Reliabel |
| Sarana  Prasarana (X3) | ,958 | 6 | 0,6 | Reliabel |
| Sistem  Informasi (X4) | ,914 | 6 | 0,6 | Reliabel |
| Kesiapan  Implementasi PSAP No.13 (Y) | ,942 | 9 | 0,6 | Reliabel |

Jumlah pernyataanpengukuranpengaruh

kesiapan implementasi PSAP No. 13yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 9 pernyataan. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dari variabel kesiapan implementasi PSAP No. 13dapat dilihat pada tabel 6:

**Tabel 6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan implementasi PSAP No. 13**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item | Corrected Item  Total  Correlation  (rhitung) | Nilai  Kritis | Keterangan |
| 1 | Pernyataan 1 | 0,810 | 0,30 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,798 | 0,30 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,841 | 0,30 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,823 | 0,30 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,743 | 0,30 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,465 | 0,30 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,797 | 0,30 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,827 | 0,30 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,931 | 0,30 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah (Output SPSS)

Sumber: Data primer yang diolah (Output SPSS) Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai

*Cronbach Alpha* untuk variabel Komitmen Organisasi organisasi sebesar 0,978, variabel kesiapan sumber daya manusia sebesar 0,906, variabel sarana prasarana sebesar 0,958, variabel sistem informasi sebesar 0,914 dan variabel kesiapan implementasi PSAP No.13 sebesar 0,942. Karena nilai *Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel dan syarat realibilitas alat ukur terpenuhi.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan

dengan metode grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Berikut hasil pengujian dengan metode grafik:

Tabel 8

Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficientsa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| (Constant)  Komitmen Organisasi  Organisasi  1  Kesiapan SDM  Sarana prasarana  Sistem Informasi |  |  |
| ,671 | 1,491 |
| ,654 | 1,529 |
| ,658 | 1,521 |
| ,579 | 1,727 |

Gambar 1 grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*.

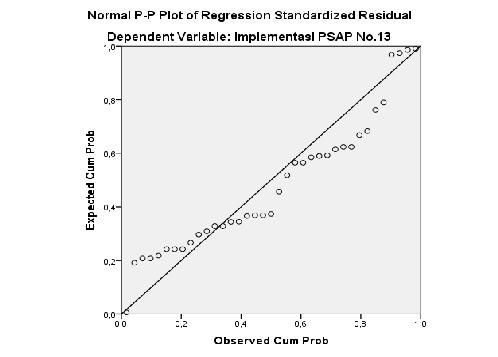
Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal sehingga data yang tersedia dapat digunakan dalam statistik.

**Uji Multikolinearitas**

Pada penelitian ini uji multikolinearitas

dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu dengan melihat nilai tolerance & VIF dan membandingkan nilai koefisien determinasi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (Priyatno, 2012). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*) dan menunjukan kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance*> 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Berikut merupakan hasil pengujian multikolinearitas dengan melihat Nilai *Tolerance* dan VIF pada model regresi:

a. Dependent Variable: Kesiapan implementasi



PSAP No.13

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu dengan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012).

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejse*r yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8**

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant)  Komitmen Organisasi  1 Organisasi  Kesiapan SDM  Sarana prasarana  Sistem Informasi | ,103 | ,216 |  | ,477 | ,637 |
| ,009 | ,050 | ,037 | ,175 | ,862 |
| -,055 | ,066 | -,177 | -,835 | ,410 |
| ,005 | ,043 | ,023 | ,109 | ,914 |
| ,061 | ,055 | ,249 | 1,106 | ,277 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi keempat variabel independen lebih dari

0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**Analisis Regresi**

Analisis regresi linear berganda dalam

penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, kesiapan sumber

daya manusia, sarana prasarana dan sistem informasi terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13.

Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9**

**Hasil Pengujian Analisis Regresi**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant)  Komitmen Organisasi  1 Kesiapan SDM Sarana prasarana  Sistem Informasi | -,696 | ,331 |  | -2,104 | ,043 |
| ,254 | ,077 | ,272 | 3,302 | ,002 |
| ,756 | ,101 | ,625 | 7,499 | ,000 |
| -,037 | ,066 | -,047 | -,561 | ,578 |
| ,244 | ,084 | ,257 | 2,899 | ,007 |

a. Dependent Variable: Kesiapan implementasi PSAP No.13

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Y = -0,696 + 0,254 X1 + 0,756 X2 - 0,037 X3+ 0,244 X4+ e**

**Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Dari uji determinasi dihasilkan nilai R2 sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 10**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted  R Square | Std. Error of the  Estimate |
| 1 | ,924a | ,854 | ,836 | ,24247 |

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi, Kesiapan SDM, Komitmen Organisasi, Sarana prasarana

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,836. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Komitmen Organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan sistem informasi adalah sebesar83,6%.Sedangkan sisanya sebesar

16,4% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang tidak disebutkan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui

apakah variabel Komitmen Organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan sistem informasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kesiapan implementasi PSAP No.13.

**Tabel 11**

**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression  1 Residual  Total | 11,040 | 4 | 2,760 | 46,946 | ,000b |
| 1,881 | 32 | ,059 |  |  |
| 12,922 | 36 |  |  |  |

a. Dependent Variable: Kesiapan implementasi PSAP No.13

b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi, Kesiapan SDM, Komitmen Organisasi, Sarana prasarana

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa nilai F hitung sebesar 46,946 lebih besar dari F tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 2,668 dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu dari tabel ANOVA, dapat dilihat besar signifikansi kurang dari

0,05 yaitu 0,000. Karena F hitung > F tabel (46,946>2,668) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan sistem informasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui

apakah masing-masing variabel yaitu Komitmen Organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana dan sistem informasiberpengaruh atau tidak terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13. Dari perhitungan SPSS 20 diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

**Tabel 12**

**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized  Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant)  Komitmen Organisasi  1 Kesiapan SDM Sarana prasarana  Sistem Informasi | -,696 | ,331 |  | -2,104 | ,043 |
| ,254 | ,077 | ,272 | 3,302 | ,002 |
| ,756 | ,101 | ,625 | 7,499 | ,000 |
| -,037 | ,066 | -,047 | -,561 | ,578 |
| ,244 | ,084 | ,257 | 2,899 | ,007 |

a. Dependent Variable: Kesiapan implementasi PSAP No.13

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa nilai t hitung pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,302 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 2,037. Karena nilai t hitung > t tabel (3,302>2,037) dan signifikansi (0,002 < 0,05) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No.13.

Nilai t hitung pada variabel kesiapan sumber daya manusia sebesar 7,499 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 2,037. Karena nilai t hitung > t tabel (7,499>2,037) dan signifikansi (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesiapan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13.

Nilai t hitung pada variabel sarana prasarana sebesar -0,561 lebih kecil dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 2,037. Karena nilai t hitung < t tabel (-0,561<2,037) dan signifikansi (0,578 > 0,05) maka Ha ditolak dan Ho diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13.

Nilai t hitung pada variabel sistem informasi sebesar 2,899 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 2,037. Karena nilai t hitung > t tabel (2,899>2,037) dan signifikansi (0,007 < 0,05) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13.

**Pembahasan**

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap**

**Kesiapan Implementasi PSAP No. 13**

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan

bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008).Dengan mengadopsi Kusuma (2013) yang berpedoman pada teori Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer, selanjutnya dapat dikembangkan indikator melalui 2

(dua) dimensi Komitmen Organisasi yaitu: 1)

Komitmen afektif; dan 2) Komitmen normatif.

Berdasarkan analisis deskriptif keduadimensi di atas, uji hipotesis pertama H1 didapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No.

13 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,254 dan

nilai signifikansi 0,002 < 0,05 (tabel 4.19) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Komitmen organisasi dan kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan nilai uji t sebesar 3,302. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki sumbangan pengaruh yang cukup besar dan sangat signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13.Komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai bagian keuangan di rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan akan menunjang pengimplementasian PSAP No. 13 tercapai secara efektif.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung secara empirik studi yang dilakukan oleh Febiani (2014) yang menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas penerapan SAP.Penelitian ini juga diperkuat oleh Sari (2016) yang melakukan penelitian pada SKPD pemerintah Kabupaten Bintan. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kesiapan penerapan SAP berbasis akrual.

Hal ini dikarenakan pegawai bagian keuangan pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan memiliki motivasi, Komitmen Organisasi, tanggung jawab dan berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

**Pengaruh Kesiapan Sumber Daya Manusia terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13**

Menurut Kharis (2010) dalam Sari (2016),

Kesiapan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai.. Dengan mengadopsi Azwan (2015), selanjutnya dapat dikembangkan indikator melalui 6 (enam) dimensi kesiapan sumber daya manusia, yaitu:

1) Integritas; 2) Kompetensi; 3) Loyalitas; 4) *Reward*;

5) Motivasi dan 6) Budaya organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif keenam dimensi di atas, uji hipotesis kedua H2 didapatkan bahwa kesiapan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan nilai koefisien regresi sebesar

0,756 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (tabel 4.19)sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesiapan sumber daya manusia dan kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan nilai uji t sebesar

7,499. 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 Adventana (2014) yang mengemukakan bahwa variabel sumber daya manuisa 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.

**Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kesiapan**

**Implementasi PSAP No. 13**

Sarana prasarana adalah alat penunjang

keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan untuk tercapainya visi dan misi (Febiani, 2014). Ketersediaan sarana prasarana yang tepat akan mendukung terwujudnya penerapan standar akuntansi pemerintah yang efektif. Dengan mengadopsi Tiarto (2012)selanjutnya dapat dikembangkan indikator melalui 3(tiga) dimensi sarana prasarana, yaitu: 1) Perencanaan sarana dan prasarana; 2) Pengadaan sarana dan prasarana; 3) Penggunaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan analisis deskriptif ketiga dimensi di atas, uji hipotesis ketiga H3 didapatkan bahwa sarana prasaranayang disediakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan nilai koefisien regresi sebesar -

0,037 dan nilai signifikansi 0,578< 0,05 (tabel 4.19) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang

negatif dan nilai uji t yang hanya sebesar -0,561 yang berarti bahwa sarana prasarana tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No.

13. Salah satu penyebabnya karena sarana prasarana yang disediakan masih kurang memadai. Penyebab lainnya yaitu kuesioner yang diajukan oleh peneliti masih salah sasaran sehingga hasil yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sebaiknya kuesioner diisi oleh pimpinan rumah sakit karena kuesioner

tersebut menanyakan kesiapan pimpinan dalam

penyediaan sarana prasarana.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Febiani (2014) yang menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas penerapan SAP. Hal ini berarti bahwa sarana prasarana yang kurang memadai mempengaruhi penyajian informasi laporan keuangan yang akurat.

Namun, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyati (2016) tentang penerapan SAK dan SAP pada BLU Universitas. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa belum memadainya kelengkapan pendukung seperti sarana prasarana dalam sistem akuntansi BLU Universitas. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) yang mengemukakan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan penerapan SAP berbasis akrual.

**Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kesiapan**

**Implementasi PSAP No. 13**

Menurut Turban, Rainer dan Potter (2006)

dalam Sari (2016) mendefinisikan sistem informasi merupakan proses yang menjalankan fungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk tujuan tertentu. Dengan mengadopsi Azwan (2015) yang selanjutnya dapat dikembangkan indikator melalui 3 (tiga) dimensi Komitmen Organisasi yaitu:

1) Sistem informasi manajemen; 2) Perangkat lunak

PSAP; dan 3) Pelatihan/pendampingan sistem.

Berdasarkan analisis deskriptif ketiga dimensi di atas, uji hipotesis keempat H4 didapatkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,244 dan nilai signifikansi 0,007< 0,05 (tabel 4.19) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara sistem informasi dankesiapan implementasi PSAP No. 13. Hal iniberarti bahwa kesiapan implementasi PSAP No. 13 didukung oleh sistem informasi yang dilihat dari nilai uji t sebesar 2,899. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi yang terdapat di rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan memiliki pengaruh yang cukup besar dan sangat signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13. Pengelolaan sistem informasi manajemen yang baik pada rumah sakit BLUD

Provinsi Sumatera Selatan menjadi penunjang keberhasilan pengimplementasian PSAP No. 13 tercapai secara efektif.

Hasil pengujian hipotesis bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) yang melakukan penelitian pada SKPD pemerintah Kabupaten Bintan. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa variabel sistem informasitidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan SAP

berbasis akrual.

**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kesiapan Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Sistem Informasi terhadapKesiapan Implementasi PSAP No. 13**

Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji F)

didapatkan bahwa komitmen organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan sistem informasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan sumbangan pengaruh sebesar 83,6% serta nilai F hitung sebesar 46,956 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (tabel 4.20). Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan sistem informasimemiliki pengaruh yang sangat besar dan sangat signifikan terhadapkesiapan implementasi PSAP No.13. Dari besaran sumbangan pengaruh komitmen organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan sistem informasiterhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 terdapat sisa sebesar 16,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung secara empirik studi yang dilakukan oleh Sari (2016) yang melakukan penelitian pada SKPD pemerintah Kabupaten Bintan. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan sistem informasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan penerapan SAP berbasis akrual.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis tentang kesiapan implementasi PSAP No. 13 tentang penyajian laporan keuangan badan layanan umum pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki sumbangan pengaruh yang cukup besar dan sangat signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan unsur yang paling mendominasi yaitu komitmen normatif.

1. Persiapan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini berarti bahwakesiapan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar dan sangat signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No.

13dengan unsur yang paling mendominasi kesiapan SDM yaitu motivasi, kompetensi, loyalitas dan budaya organisasi.

2. Sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan. Salah satu penyebabnya karena sarana prasarana yang disediakan masih kurang memadai. Dan kuesioner yang diajukan masih salah sasaran. Sebaiknya kuesioner diisi oleh pimpinan rumah sakit karena kuesioner tersebut menanyakan kesiapan pimpinan dalam penyediaan sarana prasarana.

3. Sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini berarti bahwa sistem informasi memiliki sumbangan pengaruh yang cukup besar dan sangat signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan unsur yang paling mendominasi yaitu sistem informasi manajemen serta pelatihan dan pendampingan.

4. Komitmen, kesiapan SDM, sarana prasarana dan sistem informasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 dengan sumbangan pengaruh sebesar 83,6% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan dalam penelitian ini, maka saran penelitian ini antara lain:

1. Rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan hendaknya lebih meningkatkan lagi ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dalam mengimplementasikan PSAP No. 13, serta memanfaatkan dan menyediakan sistem informasi yang sebaik mungkin dalam mengimplementasikan PSAP No. 13.

2. Rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan hendaknya sering mengadakan sosialisasi melalui seminar atau diskusi dan pelatihan-pelatihan terkait PSAP No.13 agar meningkatnya pemahaman terhadap PSAP No.13 mengingat beragamnya latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukanpenelitian dari sisi perspektif pimpinan rumah sakit terhadap kesiapan implementasi PSAP Nomor 13 serta melakukan observasi lebih mendalam dan mengevaluasi terhadap pelaksanaan implementasi PSAP No.13.

4. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan dengan menambahkan beberapa variabel serta memperluas cakupan objek penelitian sehingga diperoleh gambaran yang lebih baik tentang implementasi PSAP No.

13.

**REFERENSI**

Febiani, Ismi. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Pada Satuan Kerja Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum di Provinsi*

PeraturanPemerintahNomor 23 Tahun 2005

TentangPolaPengelolaanKeuanganBadanLayananUm um

PeraturanPemerintahNomor 24 Tahun 2005

TentangStandarAkuntansiPemerintahan. PeraturanPemerintahNomor 71 Tahun 2010

TentangPerubahanatasPeraturanPemerintahNomor 24

Tahun 2005 TentangStandarAkuntansiPemerintahan.

PeraturanMenteriKeuanganNomor 217/PMK.05/2015

TentangPernyataanStandarAkuntansiPemerintahanBe rbasisAkrualNomor 13

TentangPenyajianLaporanKeuanganBadanLayananU

mum.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Kepulauan Riau.Skripsi*. Fakultas | | | | Ekonomi | Sari, | LilinaNovianty.2016. *Faktor-Faktor yang* |
| Universitas | Maritim | Raja | Ali | Haji. |  | *MempengaruhiKesiapanPemerintahdalamMenerapk* |

[http://h](http://h/)[ttp://jurnal.umrah.ac.id/.](http://jurnal.umrah.ac.id/) Diaksestanggal 30

Januari 2017.

Kusuma, Ririz Setiawati. 2013. *Analisis Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual (Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jember).Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember*. [http://h](http://h/)[ttp://repository.unej.ac.id/.](http://repository.unej.ac.id/) Diaksestanggal 30

Januari 2017.

Moenir,H.A.S. 2010.*ManajemenPelayananUmum di*

*Indonesia.* Jakarta: BumiAksara.

O’Brien, James A. 2006. *PengantarSistemInformasi: ProspektifBisnisdanManajerial.* Edisi 12. Jakarta:SalembaEmpat

*anStandarAkuntansiPemerintahBerbasisAkrualPada SKPD PemerintahKabupatenBinta*n.*Skripsi.*FakultasEkono miUniversitasMaritim Raja Ali Haji.h[ttp://jurnal.umrah.ac.id/.](http://jurnal.umrah.ac.id/) Diaksestanggal 1

Februari 2017

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: NDI. Undang-UndangNomor 17 Tahun 2003 tentang

Keuangan Negara.

Undang-UndangNomor 1 Tahun 2004 tentangPerbendaharaan Negara.

Undang-UndangNomor 44 Tahun 2009 tentangRumahSakit.