

**ANALISIS PENGARUH PEMAHAMAN STANDAR AKUNTANSI  
PEMERINTAHAN, PENDIDIKAN-LATIHAN (DIKLAT), DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYUSUN LAPORAN  
KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH**

**Puji Rahayu Harlina**

*Program Magister Akuntansi Universitas Bengkulu*

**Fachruzzaman**

**Baihaqi**

*Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*

**ABSTRACT**

*This study examined the effect of understanding the Government Accounting Standards, Education-training, and on the performance of work experience in the financial report's authors Unit (SKPD) Bengkulu provincial government. The study was a descriptive survey method. Data were obtained on the apparatus authors employee financial statements on all SKPD in Bengkulu province government. Data obtained using a questionnaire given to the respondents directly. Data were analyzed using SPSS.*

*Based on data from 40 respondents who participated in the study, the research found that simultaneous understanding of the Government Accounting Standards, Education-training, and work experience affect the performance of the compilers of the financial statements on regional work units (SKPD) Bengkulu provincial government. Only a partial understanding of the Governmental Accounting Standards, and work experience has a significant positive impact on the performance of the compilers of the financial statements on education government of Bengkulu province.*

*Keywords: Standar Akuntansi Pemerintah, Pendidikan-lAtihan, Pengalaman Kerja Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*

**PENDAHULUAN**

Implementasi otonomi daerah telah memasuki era baru setelah Pemerintah dan DPR sepakat untuk mengesahkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Implementasi Undang-Undang memberikan kepada pemerintah daerah kewenangan penyelenggaraan pemerintah daerah yang lebih luas, nyata, dan bertanggung jawab. Implementasi otonomi daerah diiringi dengan tuntutan kepada pemerintah untuk menerapkan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan pemerintahan untuk menciptakan *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan termasuk pengelolaan keuangan. Selaras dengan tuntutan *good governance*, maka salah satu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan adalah penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Untuk mampu menyampaikan laporan pertanggungjawaban tersebut diharapkan aparatur pegawai sebagai pengelola pemerintahan dapat memahami aturan perundang-undangan yang berlaku. Kemampuan aparatur pegawai pemerintahan yang baik dalam pengelolaan pemerintahan akan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Kinerja yang akan dilihat dalam penelitian ini adalah kinerja penyusun laporan keuangan yang berdasarkan penelitian terdahulu dipicu

oleh berbagai faktor yang antara lain pemahaman terhadap SAP, pendidikan-latihan (diklat/bimtek), dan pengalaman kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini di antaranya adalah Rajana (2009) yang mengatakan bahwa pemahaman terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan, latar belakang pendidikan, serta pendidikan, dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja penyusun laporan keuangan pemerintah daerah. Nasaruddin (2008) mengatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kualitas penyajian informasi keuangan. Selanjutnya Adiyansah (2010) mengatakan bahwa pelaksanaan diklat dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan. Roesyanto (2007) menyatakan dalam proses penyusunan laporan keuangan daerah menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan perangkat pendukung secara serentak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penerapan SAP. Supratman (2005) mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja. Kurnia (2005) menunjukkan adanya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini akan mencoba menguji kembali tentang tentang pengaruh pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan sesuai PP Nomor 71 Tahun 2010, pendidikan-latihan (diklat/bimtek), dan pengalaman kerja, terhadap kinerja penyusun laporan keuangan pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik perumusan masalah penelitian ini adalah: 1. Apakah persepsi aparatur pegawai tentang pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu? 2. Apakah persepsi aparatur pegawai tentang pendidikan-latihan (diklat/bimtek) berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu? 3. Apakah persepsi aparatur pegawai tentang pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu?

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini berdasarkan perumusan masalah di atas adalah untuk menguji dan membuktikan: 1. Pengaruh pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. 2. Pengaruh pendidikan-latihan (diklat/bimtek) terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. 3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan**

Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah yang harus dipahami oleh penyusun Laporan Keuangan. SAP merupakan persyaratan yang mempunyai kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah di Indonesia. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, membuat SAP yang dimaksud dibutuhkan dalam rangka penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD. SAP diterapkan di lingkup pemerintahan, yaitu pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan satuan organisasi di lingkungan pemerintah pusat/daerah, jika menurut peraturan perundang-undangan satuan organisasi dimaksud wajib menyajikan laporan keuangan. Setiap entitas pelaporan pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib menerapkan SAP dalam proses pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dalam penyajian Laporan keuangan.

Lebih lanjut PP Nomor 71 Tahun 2010 mengatakan bahwa lingkup pengaturan Peraturan Pemerintah ini meliputi SAP Berbasis AkruaI dan SAP Berbasis Kas Menuju

Akrual. SAP Berbasis AkruaI berlaku sejak tanggal ditetapkan dan dapat segera diterapkan oleh setiap entitas. SAP berbasis Kas Menuju AkruaI berlaku selama masa transisi bagi entitas yang belum siap untuk menerapkan SAP Berbasis AkruaI. Selanjutnya, setiap entitas pelaporan, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah wajib melaksanakan SAP Berbasis AkruaI. Walaupun entitas pelaporan untuk sementara masih diperkenankan menerapkan SAP Berbasis Kas Menuju AkruaI, entitas pelaporan diharapkan dapat segera menerapkan SAP Berbasis AkruaI. Laporan keuangan yang dihasilkan dari penerapan SAP Berbasis AkruaI dimaksudkan untuk memberi manfaat lebih baik bagi para pemangku kepentingan, baik para pengguna maupun pemeriksa laporan keuangan pemerintah, dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Adapun inti dari Standar Akuntansi Pemerintahan berdasarkan PP Nomor 71 Tahun 2010 meliputi beberapa hal penting yang harus dipahami oleh penyusun Laporan Keuangan pemerintah:

1. Basis Akuntansi

Basis akuntansi yang digunakan dalam laporan keuangan pemerintah yaitu basis kas menuju accrual dan basis accrual.

2. Penyajian Kebijakan Akuntansi

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, Kebijakan-kebijakan akuntansi yang perlu dipertimbangkan untuk disajikan meliputi hal-hal berikut: Pengakuan Pendapatan, Pengakuan Belanja, Prinsip-prinsip penyusunan laporan konsolidasian, Investasi, Pengakuan dan penghetian/penghapusan aset berwujud dan tidak berwujud, Kebijakan Kapitalisasi Pengeluaran, Kemitraan dengan pihak ketiga, Persediaan, dan Pengakuan Kewajiban.

3. Komponen Laporan Keuangan

Komponen-komponen yang terdapat dalam suatu set laporan keuangan pokok adalah: Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (Laporan Perubahan SAL), Neraca, Laporan Operasional (LO), Laporan Arus Kas (LAK), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK).

4. Periodesitas Pelaporan

Laporan keuangan disajikan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun. Dalam situasi tertentu, tanggal laporan suatu entitas berubah dan laporan keuangan tahunan disajikan dalam suatu periode yang lebih panjang atau lebih pendek dari satu tahun.

5. Ketepatan waktu Pelaporan

Kegunaan laporan keuangan berkurang bilamana laporan tidak tersedia bagi pengguna dalam suatu periode tertentu setelah tanggal pelaporan.

6. Laporan Realisasi Anggaran

Laporan Realisasi Anggaran menyajikan ikhtisar sumber, alokasi, dan pemakaian sumber daya keuangan yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah, yang menggambarkan perbandingan antara anggaran dan realisasinya dalam satu periode pelaporan.

7. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (Laporan Perubahan SAL)

Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih menyajikan informasi kenaikan atau penurunan Saldo Anggaran Lebih dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

8. Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas dana pada tanggal tertentu. Setiap entitas pelaporan mengklasifikasikan kewajibannya menjadi kewajiban jangka pendek dan kewajiban jangka panjang dalam neraca.

9. Laporan Operasional (LO)

Laporan Operasional menyajikan ikhtisar sumber daya ekonomi yang menambah ekuitas dan penggunaannya yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah untuk kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dalam satu periode pelaporan.

10. Laporan Arus Kas (LAK)

Laporan Arus Kas menyajikan informasi kas sehubungan dengan aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transitoris yang menggambarkan saldo awal, penerimaan, pengeluaran, dan saldo akhir kas pemerintah pusat/daerah selama periode tertentu.

11. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE)

Laporan Perubahan Ekuitas menyajikan informasi kenaikan atau penurunan ekuitas tahun pelaporan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

12. Catatan Atas Laporan Keuangan

Dalam Standar Akuntansi Pemerintah Catatan Atas Laporan Keuangan menyajikan informasi tentang penjelasan pos-pos laporan keuangan dalam rangka pengungkapan yang memadai.

13. Pengakuan Aset tetap

Aset tetap di klasifikasikan berdasarkan kesamaan dalam sifat atau fungsinya dalam aktivitas operasi entitas.

14. Akuntansi Investasi

Investasi pemerintahan dibagi atas dua yaitu investasi jangka pendek dan investasi jangka panjang.

15. Sistem Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban APBD dimulai dari tahap penatausahaan. Bendahara Umum Daerah (BUD) bertanggungjawab terhadap pengelolaan penerimaan dan pengeluaran kas daerah. BUD membuka rekening kas umum daerah pada bank yang sehat.

16. Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan Dalam Mengelola Keuangan Daerah

Sistem akuntansi pemerintah daerah secara garis besar empat prosedur akuntansi, yaitu: (a) Prosedur akuntansi penerimaan kas, (b) Prosedur Akuntansi Pengeluaran Kas, (c) Prosedur Akuntansi Aset, dan (d) Prosedur Akuntansi selain kas.

## 2.2 Pendidikan-Latihan (Diklat)

Pendidikan-pelatihan (diklat/bimtek) adalah program yang dirancang untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), meliputi pengembangan aspek kemampuan intelektual maupun kepribadian. Peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan-pelatihan penting untuk meningkatkan dan mempertahankan profesionalisme para pegawai (Roesyanto, 2007). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan yang lain yang terkait dengan yang sekarang dilakukannya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah team (Ruky, 2001, dalam Estiningsih, 2008). Kurnia (2005) mengatakan bahwa pelatihan diukur dari apa yang dapat kamu lakukan setelah kamu menyelesaikan masa pelatihan itu. Pelatihan mampu meningkatkan kompetensi. Kegunaan pendidikan dan pelatihan adalah: a) meningkatkan produktivitas; b) mengurangi intensitas pengawasan; c) meningkatkan moral kerja; dan d) meningkatkan stabilitas organisasi. Pada gilirannya kinerja pegawai dapat ditingkatkan baik volume maupun kualitasnya. Bagi organisasi pemerintahan daerah, maka pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sangat berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri dalam rangka mencapai misi dan tujuan.

Menurut Mathis (2002) dalam Feriyanto (2005) pelatihan adalah suatu proses pencapaian kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Notoatmodjo (2004) dalam Djauhari (2008) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pendidikan adalah proses sosialisasi untuk mencapai komposisi, dan sosial untuk mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. Abidin (2003) mengemukakan bahwa pada umumnya tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat

pendapatan dan status sosial masyarakat tersebut. Rajana (2009) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan suatu prosedur yang terorganisir dan sistematis. Nitisemito (2002) dalam Nasaruddin (2008) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

### 2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki seseorang dan lamanya mereka bekerja. Pengalaman pegawai akan memberikan kemampuan bagi pegawai terutama kemampuan dalam menjabarkan tugas pokok dan fungsinya yang terbentuk di dalam struktur organisasi. Melalui pengalaman yang dimiliki seorang pegawai akan mampu menjalankan hubungan kerja, baik yang dilakukan secara formal maupun secara tidak formal. Herliansyah dan Ilyas (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik. Semakin lama pengalaman kerja, maka semakin berpengalaman seseorang karyawan, sehingga diharapkan kualitas kerjanya semakin baik, serta dapat berlomba dalam mengikuti jenjang promosi jabatan. Pengalaman juga memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga diharapkan setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki pegawai dalam bidang pekerjaannya maka akan semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan pada umumnya menganggap bahwa senioritas (pengalaman kerja) ini akan menjadikan lebih banyak membantu dalam pekerjaan. Tetapi dalam kenyataannya dengan dasar senioritas (pengalaman kerja) belum tentu dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik. Penelitian Alrianto (2000) dalam Feriyanto (2005) tentang pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja.

### 2.4 Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai atau prestasi yang diperlihatkan ataupun kemampuan kerja. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Anwar (2002) dalam Rahim (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mondy dan Noe (2005) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan. Mondy dan Noe (2005) berpendapat bahwa kinerja dapat didefinisikan melalui kecermatan, tanggung jawab, tenggang waktu, hasil kerja dan manajemen kerja. Mangkunegara (2001) dalam Harlina (2011) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (1997) dalam Nasaruddin (2008) indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah: 1) Kualitas kerja (mengacu pada pekerjaan yang telah sesuai dengan prosedur, akurasi dan marjin kesalahan, serta kecakapan menjalankan perintah atasan); 2) Kuantitas Kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil kerja dengan sistem pelayanan); 3) Kehadiran dan ketetapan waktu (mengacu pada ketetapan disiplin dan

ketaatan jadwal kerja atau kehadiran sebagaimana yang telah ditugaskan); 4) Tanggung jawab kerja (mengacu pada pelayanan dan penyelesaian tugas); 5) Ketepatan waktu kerja (mengacu pada penyelesaian tugas yang sudah ditetapkan); dan 6) Kerja sama dengan rekan kerja. Berdasarkan beberapa indikator di atas akan diketahui apakah karyawan/pegawai mempunyai kinerja yang baik atau tidak. Hasil penilaian tersebut akan menjadi bahan evaluasi dalam melakukan perbaikan dan pembinaan dalam berbagai bentuk guna meningkatkan kinerjanya.

## **2.5 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kinerja Penyusun Laporan Keuangan**

Tuasikal (2007) dalam Yohanes (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pemahaman sistem akuntansi dan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Secara simultan menunjukkan bahwa pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah dan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja. Haykal (2007) dalam Yohanes (2008) mengatakan bahwa perencanaan anggaran, penyusunan anggaran, pelaksanaan anggaran dan pelaporan anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SKPD. Syahrinda (2006) dalam Yohanes (2008) mengatakan bahwa secara parsial pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manjerial SKPD, sedangkan pengelolaan keuangan daerah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD. Astuti (2008) membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian Sebaliknya Yohanes (2008) mengatakan bahwa pemahaman terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan tidak mempunyai pengaruh terhadap penyusunan laporan keuangan. Rajana (2009) membuktikan secara bersama-sama pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan, latar belakang pendidikan, serta pendidikan, dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja penyusun laporan keuangan pemerintah daerah. Roesyanto (2007) menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan perangkat pendukung secara serentak atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005.

*H1: Persepsi Responden atas Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyusun laporan keuangan*

### **2.5.2 Pendidikan-pelatihan (Diklat/Bimtek) dan Kinerja Penyusun Laporan Keuangan**

Nasaruddin (2008) mengatakan bahwa pendidikan-pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi. Feriyanto (2005) membuktikan bahwa pendidikan pelatihan berhubungan secara signifikan dengan kinerja. Semakin baik pendidikan-pelatihan yang diberikan kepada aparat lurah maka akan semakin bagus kinerjanya. Abidin (2003) juga membuktikan bahwa pendidikan-latihan berpengaruh dan berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Rahim (2006) membuktikan bahwa pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Supratman (2005) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja. Kurnia (2005) membuktikan adanya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah. Siehoyono (2006) dalam Rajana (2009) menunjukkan adanya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kepuasan karyawan. Harlina (2011) mengatakan bahwa diklat tidak mempengaruhi kinerja. Rajana (2009) membuktikan pendidikan, dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja penyusun laporan keuangan pemerintah daerah. Adiyansah (2010) yang menghasilkan bahwa pelaksanaan diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan. Yohanes (2008) menghasilkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap penyusunan laporan keuangan. Djauhari (2008)

mengatakan pendidikan pelatihan kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pejabat.

*H2: Persepsi Responden atas Pendidikan-pelatihan (diklat/bimtek) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyusun laporan keuangan*

### **2.5.3 Pengalaman Kerja dan Kinerja Penyusun Laporan Keuangan**

Alrianto (2000) dalam Feriyanto (2005) mengatakan bahwa karakteristik individu berupa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Djauhari (2008) menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pejabat penyusun RASK di lingkungan pemerintahan. Harlina (2011) membuktikan bahwa pengalaman kerja mampu mempengaruhi kinerja. Nasaruddin (2008) mengatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi. Semakin baik pengalaman seseorang pada bidangnya maka akan semakin baik kualitas hasil kerjanya. Selanjutnya penelitian Adiyansah (2010) yang menghasilkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan.

*H3: Persepsi Responden atas Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyusun laporan keuangan*

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam sektor publik penelitian ini disebut juga penelitian kausal komparatif, yaitu penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono, 2012).

### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

- 1) Kinerja adalah hasil kerja penyusun Laporan Keuangan pada organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu dalam satu periode waktu tertentu. Indikator yang diukur adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kerja sama. Pengukuran terhadap kinerja Penyusun Laporan Keuangan digunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS); Nilai 2 Tidak Setuju (TS); Nilai 3 Cukup Setuju (CS); Nilai 4 Setuju (S); dan Nilai 5 Sangat Setuju (SS). Kuesioner yang digunakan telah pernah digunakan oleh Djauhari (2008) dengan mengalami beberapa penyesuaian ke kondisi penyusun laporan keuangan.
- 2) Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan; adalah persepsi responden terhadap pemahaman yang dimiliki oleh penyusun laporan keuangan terhadap SAP sesuai PP Nomor 71 Tahun 2010. Indikator variabel ini adalah: Aturan perundang-undangan, proses akuntansi, komponen Laporan Keuangan, Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Akuntansi pendapatan, Akuntansi belanja, Akuntansi aset tetap, Akuntansi investasi. Pengukuran pemahaman SAP ini menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS); Nilai 2 Tidak Setuju (TS); Nilai 3 Tidak Tahu (TT); Nilai 4 Setuju (S); dan Nilai 5 Sangat Setuju (SS).
- 3) Pendidikan–latihan (diklat/bimtek) adalah persepsi responden terhadap program diklat/bimtek yang sengaja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai (penyusun laporan keuangan) yang ada di SKPD pemerintahan Provinsi Bengkulu. Dalam penelitian ini diklat/bimtek lebih difokuskan kepada pekerjaan administrasi dan umum khususnya penyusunan Laporan Keuangan yang bertujuan menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menyusun laporan keuangan. Indikator yang diukur adalah: materi diklat/bimtek yang sesuai, lamanya waktu diklat/bimtek, praktik penyusunan laporan

keuangan, kemampuan memahami materi, dan efektivitas pelaksanaan diklat/bimtek. Pengukuran variabel pendidikan-latihan digunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS); Nilai 2 Tidak Setuju (TS); Nilai 3 Tidak Tahu (TT); Nilai 4 Setuju (S); dan Nilai 5 Sangat Setuju (SS). Kuesioner yang digunakan telah pernah digunakan oleh Djauhari (2008) dengan mengalami beberapa penyesuaian.

- 4) Pengalaman kerja adalah persepsi responden terhadap kemampuan penyelesaian tugas di masa lalu sehingga dapat mempermudah pemecahan masalah yang timbul yang dipercayakan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang pegawai (penyusun laporan keuangan). Indikator yang diukur adalah pernah melakukan pekerjaan sebelumnya, pernah berulang kali melakukan pekerjaan, dan pencapaian produktivitas kerja. Pengukuran variabel pengalaman kerja digunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS); Nilai 2 Tidak Setuju (TS); Nilai 3 Tidak Tahu (TT); Nilai 4 Setuju (S); dan Nilai 5 Sangat Setuju (SS). Kuesioner yang digunakan telah pernah digunakan oleh Djauhari (2008) dengan mengalami beberapa penyesuaian ke penyusun laporan keuangan.

### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terlibat dalam penyusunan Laporan keuangan pada semua SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Ada 40 Satker (Dinas, Kantor, Badan) di Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu yang berkewajiban setiap tahunnya menyusun dan menyampaikan laporan keuangan. Setiap satker akan diambil dua orang *sample* yang benar-benar terlibat dalam penyusunan laporan keuangan. Untuk mengetahui pegawai yang benar-benar terlibat langsung dalam proses penyusunan laporan keuangan, dilakukan survey pendahuluan ke setiap SKPD untuk mendapatkan data tersebut dan kemudian baru menyerahkan langsung kuesioner kepada responden.

### 3.4 Metode Analisis Data

#### a. Uji Kualitas Data

- 1) Uji Validitas: Uji validitas data untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dari tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (Ghozali, 2011).
- 2) Uji Reliabilitas: Pengujian reliabilitas untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel bila *Cronbach alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011).

#### b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas: Untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki variabel pengganggu atau residual yang terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas yang digunakan adalah uji statistik *non-parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* dalam uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* lebih besar dari 0,05.
- 2) Uji Multikolinearitas: Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance



kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 (Ghozali, 2011).

- 3) Uji Heteroskedastisitas: Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual. Apabila *variance* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastik, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastik (Ghozali, 2011).

### c. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel pemahaman SAP, pendidikan-latihan (diklat/bimtek) dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan digunakan analisis regresi linier berganda. Secara matematis, persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja pegawai penyusun laporan keuangan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Pemahaman terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan

X<sub>2</sub> = Pendidikan-latihan (Diklat/Bimtek)

X<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel bebas

e = error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskriptif Responden

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan secara langsung kuesioner sebanyak 80 kuesioner kepada pegawai yang terlibat dalam penyusunan Laporan keuangan pada semua SKPD (40 SKPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Jumlah kuesioner yang kembali adalah 42 buah kuesioner (52,50%). Dari 42 kuesioner yang kembali, sebanyak 2 buah kuesioner tidak lengkap jawaban sehingga tidak dipergunakan dalam analisis data. Jumlah kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 buah atau 95,24% dari kuesioner yang kembali.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini umumnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (57,50%). Dilihat dari sisi umur responden, umumnya berada pada usia 31 s.d 40 tahun sebanyak 32 orang (80,00%). Dilihat dari sisi pendidikan, umumnya responden berpendidikan S1 sebanyak 26 orang (65,00%). Dilihat dari lama bekerja responden di pemerintah daerah Provinsi Bengkulu umumnya berkisar antara 4,1 s.d 8 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 75,00%. Dilihat dari pernah tidaknya mengikuti bimtek, semua responden telah pernah mengikuti bimtek yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan.

### 4.2 Statistik Deskriptif Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.1 nampak bahwa rata-rata aktual semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi SAP, Diklat/Bimtek, Pengalaman kerja, dan Kinerja menunjukkan angka yang lebih tinggi dari rata-rata teoritis, hal ini menandakan bahwa semua variabel diberikan angka yang tinggi oleh responden pada setiap pernyataan yang ada. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa aparatur pegawai penyusun laporan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di pemerintah Provinsi Bengkulu telah memahami Standar Akuntansi Pemerintahan, telah mengikuti pendidikan dan latihan (diklat/bimtek), dan mempunyai pengalaman dalam bidang penyusunan laporan keuangan. Responden juga memberikan jawaban tinggi terhadap kinerja penyusun laporan keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu.

**Tabel 4.1 Statistik Deskriptif**

Variabel	Rentang Teoritis	Rata-rata Teoritis	Standar deviasi	Rentang Aktual	Rata-rata Aktual
Pemahaman SAP	11 – 55	33	4.97113	30 – 51	43.4250
Diklat/Bimtek	8 – 40	24	3.76344	21 – 36	28.1250
Pengalaman Kerja	5 – 25	15	3.42306	10 – 24	17.7750
Kinerja	14 – 70	42	8.74995	28 – 68	49.5500

Sumber: Data diolah, 2013

### 4.3 Uji Kualitas Data

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa semua variabel baik itu pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Pendidikan-latihan (diklat/ bimtek), Pengalaman kerja, dan Kinerja penyusun laporan keuangan semuanya valid. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari semua yang ada memiliki nilai dibawah 0.01 yaitu bernilai 0.000. Pernyataan yang digunakan dalam mengukur semua variabel penelitian adalah valid.

**Tabel 4.2 Uji Validitas Data**

No	Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
1	Pemahaman SAP	.378*-.796**	0.016 – 0.000	Valid
2	Diklat/Bimtek	.356*-.827**	0.021 – 0.000	Valid
3	Pengalaman kerja	.446**-.886**	0.004 – 0.000	Valid
4	Kinerja	.512**-.795**	0.001 – 0.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2013

Dari Tabel 4.3 terlihat bahwa semua variabel yang meliputi pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Pendidikan-latihan (diklat/bimtek), Pengalaman kerja, dan Kinerja penyusun laporan keuangan adalah reliabel. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang > 0,6. Sehingga tidak terjadi masalah pada uji reliabilitasnya. Semua pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian adalah *reliable*.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Pemahaman SAP	0.856	Reliabel
2	Diklat/Bimtek	0.790	Reliabel
3	Pengalaman kerja	0.778	Reliabel
4	Kinerja	0.895	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2013

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.1 Uji Normalitas Data

Dari Tabel 4.4 terlihat bahwa semua variabel yang meliputi pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Pendidikan-latihan (Diklat/Bimtek), Pengalaman kerja, dan Kinerja penyusun laporan keuangan memiliki nilai *Asymp Sig* lebih besar dari 0,05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
Pemahaman SAP	0.623	Normal
Diklat/Bimtek	0.221	Normal
Pengalaman kerja	0.642	Normal
Kinerja	0.195	Normal

Sumber: Data diolah, 2013

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa untuk semua variabel yang meliputi pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Pendidikan-latihan (diklat/bimtek), dan Pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga variabel tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pemahaman SAP	0.687	Bebas
Bimtek	0.799	Heteroskedastisitas
Pengalaman	0.280	

Sumber: Data diolah, 2013

#### 4.4.3 Uji Multikolinearitas

Dari Tabel 4.6 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Pendidikan-latihan (diklat/bimtek), dan Pengalaman kerja memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pemahaman SAP	0.968	1.033	Bebas
Diklat/Bimtek	0.958	1.044	Multikolinearitas
Pengalaman kerja	0.985	1.015	

Sumber: Data diolah, 2013

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil pengujian untuk hipotesis 1, 2 dan 3 dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis 1, 2, dan 3**

Variabel	Persamaan			Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t- statistik	Sig.	
Pemahaman SAP	1.169	5.779	0.000	Diterima
Diklat/Bimtek	0.122	0.454	0.652	Ditolak
Pengalaman kerja	0.693	2.379	0.023	Diterima
R Square	0.539			
Adj R Square	0.501			
F	14.050			
Sig.	0.000			

Sumber: Data diolah, 2013

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *Adjust R Square* sebesar 0,501, yang berarti bahwa 50,10 % variabel Kinerja penyusun laporan keuangan dapat dijelaskan oleh variabel pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Pendidikan-latihan (diklat/bimtek), dan Pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan ini. Nilai statistik F sebesar 14.050 dengan nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Dilihat hasil pengujian secara simultan berdasarkan nilai signifikansi 0,000 berarti bahwa pemahaman terhadap SAP. Pendidikan-latihan (diklat/bimtek) yang diikuti, dan pengalaman yang kerja yang dimiliki mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyusun laporan keuangan di SKPD pemerintah Provinsi Bengkulu.

Hasil pengujian **hipotesis pertama** menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,169 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan atas persepsi responden tentang pemahaman SAP terhadap kinerja penyusun laporan keuangan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh persepsi responden atas pemahaman SAP terhadap kinerja adalah positif. Nilai t-hitung sebesar 5,779 sedangkan t-tabel sebesar 1,65. Jika t-hitung  $>$  t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan **Hipotesis Diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi responden atas pemahaman penyusun laporan keuangan terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) maka akan semakin baik kinerjanya dalam penyusunan laporan keuangan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke 2, pada Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai koefisien sebesar 0,122 dengan nilai signifikansi  $0,652 > 0,05$  yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh persepsi responden tentang pendidikan-latihan (diklat/bimtek) terhadap kinerja penyusun laporan keuangan. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan. Nilai t-hitung sebesar 0,454 sedangkan t-tabel sebesar 1,85. Jika t-hitung  $<$  t-tabel dan nilai signifikannya lebih besar dari 5% maka **Hipotesis Kedua Ditolak**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke 3 pada Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai koefisien sebesar 0,693 dengan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi responden tentang pengalaman kerja terhadap kinerja penyusun laporan keuangan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan. Nilai t-hitung sebesar 2,379 sedangkan t-tabel sebesar 1,85. Jika t-hitung  $>$  t-tabel dan nilai signifikannya lebih kecil dari 5%, maka **Hipotesis Ketiga Diterima**. Ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi responden atas pengalaman kerja sebagai penyusun laporan keuangan maka akan semakin baik kinerjanya dalam menyusun laporan keuangan pemerintah daerah.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) Persepsi responden atas pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan yang dimiliki oleh aparatur pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD pemerintah Provinsi Bengkulu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai penyusun laporan keuangan SKPD pemerintah Provinsi Bengkulu. Semakin baik pemahaman yang dimiliki terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan sesuai PP No. 71 Tahun 2010 maka akan semakin baik kinerjanya dalam penyusunan laporan keuangan.. 2) Persepsi reponden atas pendidikan-latihan (diklat/bimtek) yang diikuti oleh aparatur pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD pemerintah Provinsi Bengkulu terbukti tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparatur pegawai dalam penyusunan laporan keuangan. 3) Persepsi responden atas pengalaman kerja yang dimiliki oleh aparatur pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD pemerintah Provinsi Bengkulu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyusun laporan keuangan pada SKPD pemerintah Provinsi Bengkulu. Semakin banyak dan baik pengalaman dalam bidang penyusunan laporan keuangan yang dimiliki aparatur pegawai penyusun laporan keuangan, maka akan semakin baik kinerjanya dalam penyusunan laporan keuangan.

Implikasi penelitian ini adalah: 1) Bagi pemerintah Provinsi Bengkulu hendaknya hasil penelitian ini memberikan pemahaman betapa pentingnya pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan, Pendidikan-latihan (Bimtek), dan Pengalaman kerja bagi aparatur pegawai penyusun laporan keuangan yang terbukti berpengaruh terhadap Kinerja penyusun laporan keuangan SKPD. Untuk itu diharapkan kepada pemerintah Provinsi Bengkulu untuk melakukan evaluasi dan peningkatan pemahaman terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan sesuai dengan PP No. 71 Tahun 2010 sehingga melahirkan aparatur pegawai yang kompeten. Pemerintah Provinsi Bengkulu juga diharapkan melakukan evaluasi terhadap model pendidikan-latihan (Bimtek/Diklat) yang selama ini dilakukan yang seyogyanya harus mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pemerintah Provinsi Bengkulu juga

diharapkan melakukan penataan kembali terkait penempatan pegawai pada bidang tertentu sesuai dengan bidang yang dimiliki dan pengamalan yang ada pada diri aparatur pegawai tersebut. 2) Kepada aparatur pegawai pemerintahan yang ada pada semua SKPD pada berbagai level di pemerintah Provinsi Bengkulu diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat evaluasi dalam peningkatan kinerja individu dengan melibatkan diri lebih jauh dalam pengembangan kompetensi ke arah yang lebih baik.

Keterbatasan penelitian ini adalah: 1) Penelitian ini tidak mampu membuktikan pengaruh pendidikan-latihan (diklat/ bimtek) terhadap kinerja penyusun laporan keuangan. Ketidakmampuan membuktikan hipotesis ini kemungkinan kelemahan dalam data jawaban yang diberikan responden karena tidak ada proses pendampingan dalam pengisian kuesioner. Kemungkinan juga karena responden memang belum mampu memaknai pernyataan dengan keinginan jawaban hal yang sesungguhnya dirasakan, tetapi hanya persepsi yang sebaiknya. 2) Keterbatasan dalam jumlah data dari responden yang kembali hanya 40 buah yang dapat diolah. Jumlah SKPD yang ada di Provinsi Bengkulu sebanyak 40 buah SKPD.

Rekomendasi penelitian ini adalah: 1) Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pendampingan terhadap responden dalam menjelaskan pernyataan yang ada, dan juga evaluasi terhadap jawaban responden yang bias sehingga data yang lebih baik. 2) Peneliti selanjutnya hendaknya memperluas *sample* penelitian sehingga memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Maulidah Tri, 2008. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu, *Skripsi*. Brawijaya. Malang.
- Abidin, Zainal, 2003. Hubungan Karakteristik Individu dan Pendidikan Latihan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kota Lubuklinggau, *Tesis*. Program MM Universitas Bengkulu, tidak dipublikasikan.
- Adiyansah, Yusuf, 2010. Pengaruh Pelaksanaan Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi dan Keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. Soeharso-Surakarta. *Skripsi*. UM. Surakarta.
- Achmad S. Ruky, 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- As'ad, Moch. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Batubara, Rizal Iskandar, 2008. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, Dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris Pada Bawasko Medan). *Tesis*. USU. Medan
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor publik : Suatu Pengantar*. Erlangga, Jakarta.
- Djauhari, H. Nurdin, 2008. Hubungan Antara Pendidikan-Latihan dan Masa Kerja Dengan Kinerja Pejabat Penyusun Rencana Anggaran Satuan Kerja (RASK) di Lingkungan Pemerintah Kota Pagaralam. *Tesis* Program MM Unib, tidak dipublikasikan.
- Daniel, Mansyur, 2003. Pengaruh Pendidikan Latihan dengan Kinerja Bendaharawan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, *Tesis Program MM Universitas Bengkulu*, tidak dipublikasikan.
- Estiningsih, Retno Utami, 2008. Penerapan Learning Organizations Bagi pengembangan SDM Organisasi. <http://www.tabloit-tawon.com>.
- Feriyanto, John, 2005. Hubungan Karakteristik Individu dan Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja Lurah di lingkungan Kecamatan Curup Kabupaten Rejang Lebong, *Tesis*. Program MM Unib, tidak dipublikasikan.
- Ghozali, 1. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP
- Herliansyah Yudhi dan Meifida Ilyas, 2006. Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgement. Makalah. *Simposium Nasional Akuntansi IX*.
- Harlina, Puji R, 2011. Pengaruh Diklat dan Pengalaman Terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Tk 1 Provinsi Bengkulu. *Skripsi*. FE Unib.

- Kurnia, Nia, 2005. Pengaruh Latar Belakang Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, *Skripsi*, UPI, Bandung.
- Mondy, JR and Noe, DR, 2005. *Human Resource Management*, Pearson Education International, 527 hal.
- Mulyasa, K., 2005. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Najamudin, Lalu Muhammad, 2004. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah. *Tesis*, Jurusan Manajemen Publik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nasaruddin, Fadliah. 2008. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi Pada Bank Negara Indonesia Tbk. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 3 Nomor 1. Februari-April 2008.
- Rajana HRP, Junita P. 2009. Pengaruh Pemahaman SAP, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Penyusunan Laporan Keuangan SKPD Kota Pematang Siantar. *Skripsi*. USU. Medan.
- Rahim, Nurbaiti, 2006. Hubungan Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Pagaralam, *Tesis*. Program MM UNIB, tidak dipublikasikan.
- Roesyanto, Indah A, 2007. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Perangkat Pendukungnya Terhadap Keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 di Pemerintah Kota Medan. *Skripsi* tidak dipublikasikan, USU – Medan.
- Revida, Erika, 2007. *Penataan Ulang Birokrasi dan Kualitas Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ilmu Administrasi Kepegawaian Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Rahayu, Unti Ludigdo, & Didied Affandy. 2007. Studi Fenomenologis Terhadap Proses Penyusunan Anggaran Daerah Bukti Empiris Dari Satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Provinsi Jambi. *Symposium Nasional Akuntansi X Makassar*.
- Republik Indonesia, 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- ....., 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- ....., 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*
- ....., 2004. *Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara*
- ....., 2003. *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara*.
- Supratman, Acu, 2005. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Manajer Tingkat Pertama pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia. *Tesis*, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Subhan, 2009. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Makalah*,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke Tiga. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yohanes, Enho, 2008. Pengaruh Pemahaman SAP, Pendidikan dan Pelatihan, serta Latar Belakang Pendidikan Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Kota Medan. *Skripsi*. USU. Medan.
- Zaleha, Rostika, 2003. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Anyaman di Kota Lubuk Linggau, *Tesis* Program MM Unib, tidak dipublikasikan.
- Zahara, Naili, 2008. Pengaruh Pelaksanaan Program Diklat, Pengalaman Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan RSUD. RAA. Soewondo Pati. *Skripsi*. Univ Muhammadiyah-Surakarta