

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
WAKTU PENYELESAIAN REKONSILIASI DATA SAI  
SATUAN KERJA**

**(Studi pada Satuan Kerja di Wilayah Kerja KPPN Malang)**

Disusun Oleh :  
**Dedye Priyo Wibowo**  
NIM. 105020315111003

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Derajat Sarjana Ekonomi*



**JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2013**

## ABSTRAK

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WAKTU PENYELESAIAN REKONSILIASI DATA SISTEM AKUNTANSI INSTANSI (Studi pada Satuan Kerja di Wilayah Kerja KPPN Malang)**

Oleh :

Dedy Priyo Wibowo

Dosen Pembimbing:

Lutfi Harris, S.E., M.Ak., Ak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi waktu penyelesaian rekonsiliasi data Sistem Akuntansi Instansi (SAI) satuan kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap satuan kerja di wilayah kerja KPPN Malang. Variabel-variabel dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah pagu anggaran, jumlah realisasi belanja, aset, pendidikan, pengalaman, pelatihan, jumlah perbaikan, *up date* aplikasi Sistem Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran (SAKPA) dan penggunaan elektronik rekonsiliasi (e-rekon). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari 57 responden yaitu staf pengelola SAI satuan kerja melalui kuesioner dan data sekunder dari 57 satuan kerja yang diolah dari data KPPN Malang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan hasil yang diperoleh adalah dua faktor baru yaitu ukuran satuan kerja yang terdiri dari variabel-variabel dasar pagu belanja, jumlah realisasi belanja dan aset, serta faktor kapasitas sumber daya manusia yang terdiri dari variabel-variabel dasar pendidikan, pengalaman, dan jumlah perbaikan. Dari faktor yang terbentuk dilakukan analisis data panel dengan hasil faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI adalah faktor kapasitas sumber daya manusia. Implikasi penelitian ini terhadap satuan kerja adalah satuan kerja dapat meningkatkan waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI dengan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pengelola SAI.

Kata kunci : rekonsiliasi, ukuran satuan kerja, kapasitas sumber daya manusia, waktu penyelesaian rekonsiliasi data Sistem Akuntansi Instansi.

## 1. PENDAHULUAN

Momentum reformasi telah memberikan kesadaran bagi masyarakat akan pentingnya pengelolaan ketatanegaraan yang lebih baik, terbuka dan akuntabel. Hal ini mendorong pemerintah untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik melalui peningkatan akuntabilitas pengelolaan pemerintahan. Stanbury (2003) dalam Indriasari (2008) menyatakan akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Salah satu bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada *stakeholder* adalah laporan keuangan pemerintah. Mardiasmo (2002) dalam Bandariy (20011) menyatakan masyarakat sebagai pihak yang memberikan kepercayaan kepada pemerintah untuk mengelola keuangan publik berhak untuk mendapatkan informasi keuangan pemerintah untuk melakukan evaluasi pemerintah (Mardiasmo, 2002). Menurut Wilson dan Kattelus (2002) dalam Rohman (2009) akuntabilitas publik pengelolaan keuangan pemerintah dapat diwujudkan dengan penyajian laporan keuangan yang terdiri dari laporan periodik (*periodic reports*), laporan keuangan interim (*interim financial reports*), dan laporan keuangan tahunan (*annual financial reports*). *Governmental Accounting Standard Board* (1999) dalam *Concepts Statement No. 1 tentang Objectives of Financial Reporting* menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan dasar pelaporan keuangan dipemerintahan yang didasari oleh

Disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, merupakan upaya nyata untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara tersebut melalui penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang memenuhi prinsip tepat waktu dan disusun mengikuti standar akuntansi pemerintahan yang telah diterima secara umum. SAP merupakan prinsip akuntansi dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 171/PMK.05/2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Perintah Pusat merupakan bentuk implementasi SAP sebagai standar akuntansi penyusunan dan penyajian laporan keuangan pemerintahan. Berdasar PMK 171/PMK.05/2007 pemerintah mengembangkan Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SAPP) dengan dua sub sistem dibawahnya yaitu Sistem Akuntansi Kuasa Bendahara Umum Negara (SA-BUN) dan Sistem Akuntansi Instansi (SAI). SA-BUN menghasilkan laporan pertanggungjawaban pengelolaan perbendaharaan negara dan SAI menghasilkan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL). Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) disusun dari dua laporan tersebut. Oleh karena itu informasi yang dihasilkan LKPP merupakan gambaran keseluruhan pengelolaan keuangan negara.

Laporan keuangan pemerintah merupakan bentuk pelaksanaan siklus anggaran (*budget cycle*) yaitu pelaporan dan pertanggungjawaban. Berbeda dengan sektor swasta, penyusunan LKPP maupun LKKL, haruslah melalui beberapa tahapan yang diatur dengan peraturan pemerintah. Salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum menyusun laporan keuangan pemerintah adalah pelaksanaan rekonsiliasi. Semua transaksi pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran selama tahap pelaksanaan anggaran harus dilakukan rekonsiliasi data transaksi dengan BUN/Kuasa BUN. Rekonsiliasi dilakukan untuk memastikan kesesuaian data transaksi antara BUN/Kuasa BUN dan PA/KPA. Hasil data rekonsiliasi merupakan data yang dianggap benar dan digunakan dalam penyusunan LKKL maupun LKPP.

Rekonsiliasi data antara BUN/Kuasa BUN dengan PA/KPA memiliki beberapa manfaat antara lain :

1. Pelaksanaan peraturan perundangan.

Pelaksanaan rekonsiliasi secara khusus diatur dalam peraturan pemerintah antara lain PMK 171/PMK.05/2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat dan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor 36/PB/2009 tentang Pedoman Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Kuasa Bendahara Umum Negara. Rekonsiliasi bagi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) selaku kuasa BUN daerah merupakan pelaksanaan salah satu tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh Seksi Verifikasi dan Akuntansi (VERA), yang antara lain:

- a. melakukan verifikasi transaksi keuangan dan akuntansi,
- b. penelitian, penilaian, rekonsiliasi dan penyusunan LKPP, serta
- c. melakukan verifikasi atas laporan pertanggungjawaban bendahara instansi.

Bagi PA/KPA atau satuan kerja (satker), rekonsiliasi merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan anggaran selama satu bulan sebelumnya. Sanksi akan diberikan apabila Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran atau satuan kerja terlambat dalam melaksanakan rekonsiliasi maupun tidak melakukan rekonsiliasi.

2. Memastikan kesesuaian dan kebenaran data transaksi harian, dan mendeteksi terjadinya kesalahan dalam transaksi.

Rekonsiliasi dilakukan terhadap transaksi baik penerimaan maupun belanja yang dilakukan oleh satker. Setiap transaksi pada pelaksanaan anggaran akan dilakukan rekonsiliasi internal antara seksi bank/ giro pos dengan seksi verifikasi dan akuntansi. Sesuai dengan tugas pokok seksi bank/ giro pos yaitu melakukan pencairan dana dan penatausahaannya, penelitian dan penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara, dan pembukuan bendahara umum dan penyusunan laporan kas posisi, serta tugas seksi verifikasi dan akuntansi yang diantaranya melakukan verifikasi transaksi

keuangan dan akuntansi. Rekonsiliasi dapat berfungsi untuk mengklarifikasi terjadinya perbedaan antara data transaksi yang dilakukan oleh satker dengan data transaksi KPPN dengan menggunakan dokumen sumber yang sama. Umumnya kesalahan terjadi akibat adanya kekeliruan pada penggunaan kode akun yang tidak sesuai dengan bagan akun standar, yang mengakibatkan rekonsiliasi internal harian KPPN juga akan mengalami kesalahan.

3. Pengendalian aset dalam neraca.

Pengelolaan aset milik negara merupakan tugas dari Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), dalam ini dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Penyusunan laporan barang milik negara dilakukan setiap 6 bulan sekali oleh Satker pengelola dengan terlebih dahulu melakukan rekonsiliasi Barang Milik Negara (BMN) dengan KPKNL. Rekonsiliasi data SAI akan sangat membantu dalam tertib pembukuan transaksi yang berkaitan dengan penambahan/pengurangan aset dalam neraca yang dilakukan setiap bulannya. Sehingga nilai aset satuan kerja akan dapat diketahui setiap bulannya. Hal ini dijadikan dasar pelaksanaan rekonsiliasi barang milik negara antara KPPN sebagai kuasa BUN dengan KPKNL.

4. Dasar penyusunan laporan keuangan.

Laporan keuangan pemerintah merupakan bentuk akuntabilitas dan pertanggungjawaban pemerintah, mulai dari tahap perencanaan sampai dengan tahap pelaporan. Data transaksi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan baik LKPP maupun LKKL merupakan data yang terlebih dahulu dilakukan rekonsiliasi antara KPA/satker dan Kuasa BUN/KPPN.

LKPP dan LKKL sebagai bentuk pertanggungjawaban harus memenuhi kriteria kualitas laporan keuangan yaitu relevan, maka penyampaian laporan keuangan harus tepat waktu sesuai dengan jadwal penyampaian yang ditentukan. Ketepatan waktu penyusunan laporan keuangan tidak bisa terlepas dari ketepatan jadwal pelaksanaan rekonsiliasi antara data satker dengan KPPN. Oleh karena itu waktu penyelesaian rekonsiliasi data antara satker dan KPPN menjadi salah satu faktor penting dalam memenuhi kriteria ketepatan waktu (timeliness) laporan keuangan. Keterlambatan pelaksanaan rekonsiliasi data antara satker dengan KPPN akan berakibat terlambatnya penyusunan dan penyampaian LKPP maupun LKKL. Rekonsiliasi data SAI antara satker dengan KPPN dinyatakan selesai dengan diterbitkannya Berita Acara Rekonsiliasi (BAR) yang menyatakan bahwa data SAI dan Sistem Akuntansi Umum (SAU) telah sesuai. Meskipun pelaksanaan rekonsiliasi sudah berlangsung cukup lama, dan peran rekonsiliasi dalam menyajikan laporan keuangan sangat penting, namun sampai saat ini keterlambatan penyelesaian rekonsiliasi data SAI antara satker dan KPPN masih cukup tinggi.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui secara empiris faktor apa yang terbentuk dari variabel-variabel yang berpengaruh terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI dan menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Teori Motivasi Berprestasi**

Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Haryanto (2013) motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan apapun. Tiga elemen utama dalam definisi ini yaitu intensitas, arah dan ketekunan berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan harus dikaitkan dengan arah yang menguntungkan. Ketekunan merupakan suatu ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Samsudin (2005) dalam Haryanto (2013) menyatakan motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siegel dan Marconi (1989) dalam Haryanto (2013) motivasi merupakan kunci untuk memulai, mengendalikan, mempertahankan dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu penggerak dari dalam hati seseorang dalam dirinya berarti ia mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dan pencapaian tujuan.

### **2.2 Teori Penetapan Tujuan**

Teori penetapan tujuan merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960-an (Melati, 2011). Teori ini menegaskan bahwa niat individu untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Seorang individu dengan tujuan yang sulit, lebih spesifik dan menantang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas seperti tujuan mudah yang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali (Melati, 2011).

Locke (1990) dalam Melati (2011) mengungkapkan bahwa terdapat dua kategori tindakan yang diarahkan oleh tujuan yaitu:

- (a) no-consciously goal directed
- (b) consciously goal directed atau purposeful actions.

Premis yang mendasari teori ini adalah kategori yang kedua yaitu consciously goal, dimana dalam conscious goal, ide-ide berguna untuk mendorong individu untuk bertindak (Latham, 2004 dalam Melati, 2011). Teori penetapan tujuan mengasumsikan bahwa ada suatu hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan

kinerja: jika seseorang (manajer/pejabat) tahu apa sebenarnya tujuan yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan usaha yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Locke dan Latham, 2002 dalam Melati, 2011). Tujuan yang memiliki tantangan biasanya diimplementasikan dalam output dengan level yang spesifik yang harus dicapai. (Locke dan Latham, 1990 dalam Melati, 2011)

### **2.3 Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Melati (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Melati (2011) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan

### **2.4 Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah dkk, 2007 dalam Haryanto, 2013). Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusun dari kompleksitas tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi struktur organik lebih fleksibel dimana anggota organisasi mempunyai inisiatif untuk dapat merubah dan beradaptasi secara cepat ke dalam kondisi yang berubah.

Pengelolaan pertanggungjawaban dan pelaporan keuangan pada sektor publik, dilakukan berdasarkan aturan hukum yang melandasinya. Tingkat capaian kinerja organisasi sektor publik juga dipengaruhi struktur organisasi yang dimiliki. Berbeda dengan sektor swasta, pada sektor publik struktur organisasi disusun berdasarkan peraturan. Hal ini menyebabkan tingkat penyampaian informasi, komando, serta efisiensi pelaksanaan tugas pada sektor publik tidak sebaik pada sektor swasta. Dalam pelaporan keuangan struktur organisasi pada sektor publik diatur dalam PER-55/PB/2012 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga. Pencantuman struktur organisasi dalam PER-55/PB/2012 merupakan pedoman bagi kementerian negara/Lembaga dalam pembentukan dan penunjukan unit akuntansi.

### **2.5 Ukuran Perusahaan**

Mautz dalam Givoly dan Palmon (1982) berpendapat bahwa perusahaan besar cenderung lebih banyak mendapat perhatian oleh investor dan banyak mendapat tekanan untuk memberikan informasi secara tepat waktu. Menurut Dyer dan Mchugh (1975) dalam Saleh (2004) bahwa perusahaan besar lebih konsisten untuk tepat waktu dibandingkan dengan perusahaan kecil dalam menginformasikan laporan keuangannya. Hal ini

dikarenakan perusahaan besar cenderung lebih banyak mendapat perhatian publik. Schwart dan Soo (1996) dalam Saleh (2004) menyatakan bahwa perusahaan besar mempunyai pengetahuan lebih mentaati peraturan mengenai waktu pelaporan keuangan dibanding perusahaan kecil.

Ukuran perusahaan dapat ditentukan dengan mengukur beberapa komponen dalam perusahaan. Beberapa penelitian menggunakan total aset dan total penjualan seperti yang dilakukan dalam penelitian Dyer dan McHugh (1975), Schwartz dan Soo (1996), Na'im (1999), Hossain dan Taylor (1998).

## **2.6 Rekonsiliasi**

Rekonsiliasi adalah proses pencocokan data transaksi keuangan yang diproses dengan beberapa sistem/subsistem yang berbeda berdasar dokumen sumber yang sama. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Pasal 33 dinyatakan bahwa sistem pengendalian intern yang andal harus diciptakan prosedur rekonsiliasi antara transaksi keuangan yang diakuntansikan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran dengan data transaksi keuangan yang diakuntansikan oleh Bendahara Umum Negara/Daerah. Sehingga pelaksanaan rekonsiliasi ditujukan untuk menghasilkan data yang kredibel dan andal yang akan digunakan dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah.

Rekonsiliasi eksternal KPPN merupakan pencocokan data antara KPPN selaku Unit Akuntansi Kuasa Bendahara Umum Negara-Daerah (UAKBUN-D) dengan satuan kerja selaku Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran (UAKPA). Rekonsiliasi antara KPPN dengan UAKPA dilakukan melalui:

1. Rekonsiliasi Laporan Realisasi Anggaran
2. Rekonsiliasi Neraca

Apabila Laporan Hasil Rekonsiliasi antara data SAU dan SAI telah sama maka dibuatkan berita acara rekonsiliasi yang ditandatangani oleh Kepala KPPN selaku Kuasa Bendahara Umum Negara dan Kepala Satker selaku Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Berita Acara Rekonsiliasi dan Laporan Hasil Rekonsiliasi dibuat 2 (dua) rangkap, 1 (satu) rangkap dikirimkan kesatker dan 1 (satu) rangkap diarsipkan.

## **2.7 Pagu anggaran satuan kerja**

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 mendefinisikan APBN sebagai rencana keuangan tahunan pemerintahan negara yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat. Menurut pasal 11 Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 APBN merupakan wujud pengelolaan keuangan negara yang ditetapkan tiap tahun dengan undang-undang. APBN terdiri atas anggaran pendapatan, anggaran belanja, dan pembiayaan. Belanja negara dipergunakan untuk keperluan penyelenggaraan tugas pemerintahan pusat dan pelaksanaan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah.

Salah satu ciri utama sektor publik adalah pelayanan pada masyarakat, dalam pelaksanaan pelayanan ini satuan kerja telah diberikan anggaran dalam jumlah tertentu



yang akan digunakan dalam pembiayaan proses kegiatan selama satu tahun anggaran. Pagu merupakan batas tertinggi anggaran yang diberikan kepada suatu satuan kerja. Perbedaan besar pagu anggaran yang tersedia bagi satuan kerja salah satu diantaranya disebabkan perbedaan beban kerja. Selain itu kebutuhan akan pendanaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kegiatan operasional juga dapat menimbulkan perbedaan besar pagu anggaran antar satker. Satker dengan kegiatan operasional yang besar akan lebih banyak membutuhkan anggaran belanja pegawai dan barang dibandingkan satker dengan kegiatan operasional lebih kecil. Namun terdapat beberapa satuan kerja dengan kegiatan operasional sedikit, namun memiliki pagu belanja yang besar terutama pada belanja modal. Semakin besar pagu anggaran satker maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin panjang.

### **2.8 Realisasi belanja satuan kerja**

Belanja satuan kerja merupakan aktifitas yang dilakukan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan satuan kerja. Realisasi belanja akan mengalami perubahan setiap bulannya, berbagai pertimbangan mempengaruhi besar realisasi satuan kerja. Satuan kerja dengan kegiatan yang besar akan membutuhkan anggaran untuk belanja yang besar. Tujuan operasional sektor publik adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga dengan belanja yang besar menunjukkan semakin besar pelayanan yang diberikan suatu satuan kerja kepada masyarakat. Realisasi belanja satuan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pertanggungjawaban dan pelaporan satuan kerja. Semakin besar realisasi belanja maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin panjang.

### **2.9 Aset Satuan Kerja**

Aset merupakan salah satu komponen dalam neraca. Aset bagi sebuah perusahaan menunjukkan kekayaan yang dimiliki perusahaan yang dapat digunakan untuk memperoleh pendapatan. Bagi satuan kerja, aset yang dikelola selain digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi yang diembannya, juga dapat menunjukkan besar aktifitas operasional. Salah satu bagian pada aset yang dikelola selama satu tahun anggaran oleh suatu satker adalah uang persediaan/kas dibendahara pengeluaran. Besar nilai kas dibendahara pengeluaran akan berbeda antara satu satker dengan yang lain, karena penentuannya memperhatikan besar pagu anggaran yang dimiliki.

Aset satuan kerja pada dasarnya merupakan barang milik negara yang dikelola oleh satuan kerja tersebut. Satuan kerja dengan aset yang besar akan semakin sulit dalam melakukan pengelolaan, hal ini disebabkan pengadaan, pengelolaan, pemanfaatan, penghapusan sampai pelaporan aset sebagai barang milik negara terdapat aturan yang melandasinya. Hal ini berbeda dengan sektor swasta dimana pengelolaan dan pemanfaatan aset lebih mudah untuk dilakukan. Oleh karena itu bagi pengelola yang memiliki aset dengan nilai yang besar akan mempengaruhi proses pelaporan yang dilakukan. Ukuran aset yang berbeda-beda antar satker akan berpengaruh pada waktu penyelesaian

rekonsiliasi data SAI antar satuan kerja. Semakin besar aset yang dikelola maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin lama .

### **2.10 Latar belakang pendidikan.**

Nazier (2009) dalam Darno (2011) menyatakan latar belakang pendidikan mempunyai peran yang sangat penting karena dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan dapat memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat. Sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan akuntansi atau setidaknya memiliki pengalaman di bidang keuangan sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan. Namun akhir-akhir ini terdapat permasalahan terkait latar belakang pendidikan dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah. Masalah-masalah tersebut adalah belum dimilikinya atau kurangnya sumber daya manusia berlatar belakang pendidikan akuntansi, belum ada kebijakan rekrutmen pegawai berlatar belakang akuntansi, dan adanya anggapan bahwa sumber daya manusia yang bukan berlatar belakang akuntansi mampu melaksanakan tugas dengan modal pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bimbingan.

Latar belakang pendidikan bagi operator SAI berpengaruh terhadap kemampuan baik kemampuan teknis maupun manajerial. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai seseorang maka kemampuan dalam memecahkan suatu masalah juga akan semakin baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin pendek.

### **2.11 Pelatihan**

Merujuk pendapat Bernardin dan Russell (1998:172) dalam Cut Zurnali (2004), pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Pelatihan menurut DeCenzo dan Robin (1999:227) dalam Cut Zunarli (2004), pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran didalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu. Tujuan diadakan pelatihan menurut Cut Zurnali (2004) adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Penguasaan terhadap beban kerja yang dimiliki akan meningkatkan produktifitas kerja seseorang. Dengan produktifitas yang tinggi penyelesaian

pekerjaan dengan benar dan sesuai waktu yang ditentukan akan dapat tercapai. Melalui pelatihan tingkat produktifitas seseorang dapat ditingkatkan. Semakin banyak pelatihan yang diikuti maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin pendek.

### **2.12 Pengalaman kerja dan keterampilan**

Dalam dunia kerja istilah pengalaman digunakan untuk merujuk pada pengetahuan dan ketrampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu. Untuk menguasai keterampilan baru seseorang akan membutuhkan waktu untuk menguasainya. Waktu yang dibutuhkan tersebut lebih dikenal dengan kurva belajar. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan yang sama secara berulang, maka orang tersebut akan menjadi lancar dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan semakin lancarnya seseorang dalam melakukan pekerjaan maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut menjadi semakin pendek.

Kurva belajar seseorang dapat dipersingkat dengan melakukan pelatihan maupun pengembangan kemampuan peningkatan motivasi. Menurut Raymond A. Noe, dkk (2011:523). Hubungan antara pengembangan, pelatihan, dan karir dalam pengembangan kemampuan karyawan adalah pengembangan (development) mengacu pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, penilaian kepribadian dan kemampuan yang membantu para karyawan mempersiapkan diri di masa depan sedangkan pelatihan berfokus pada membantu kinerja karyawan pada pekerjaan saat ini. Pengalaman akan sangat membantu operator SAI dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai kesalahan yang terjadi dan dihadapi seorang operator SAI akan membantu dalam menghadapi permasalahan serupa yang ditemui. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan juga semakin baik. Keterampilan merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat sesuai ketentuan yang ditetapkan. Selain dari pengalaman, keterampilan juga dapat diperoleh dari pelatihan. Semakin banyak pengalaman dan ketrampilan yang dimiliki maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin pendek.

### **2.12 Up date aplikasi SAKPA**

Teknologi informasi menurut Williams dan Sawyer dalam Darno (2012) adalah istilah umum yang menjelaskan teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebarkan informasi. Selanjutnya menurut Haag dan Keen (1996) dalam kadir (2005:2) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dalam informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Sistem terkomputerisasi telah digunakan dalam proses rekonsiliasi data SAI antara satuan kerja dengan KPPN. Rekonsiliasi data SAI merupakan proses pencocokan data transaksi dengan menggunakan dokumen sumber yang sama dan diproses menggunakan

suatu perangkat lunak berupa aplikasi SAKPA yang digunakan pada satuan kerja dan aplikasi VERA yang digunakan pada KPPN.

Terjadinya perubahan terhadap kebijakan akuntansi mengakibatkan perubahan pada aplikasi VERA maupun SAKPA, perubahan ini dilakukan melalui *up date* aplikasi. Terjadinya perbedaan antara aplikasi SAKPA dan Aplikasi VERA yang telah mengalami perubahan akan menimbulkan ketidakcocokan data keluaran yang dihasilkan dan akan mempengaruhi waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI. Semakin banyak *update* aplikasi SAKPA maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin panjang.

### **2.13 Penggunaan elektronik rekonsiliasi (e-rekon)**

Teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim informasi (Kadir 2005:2).

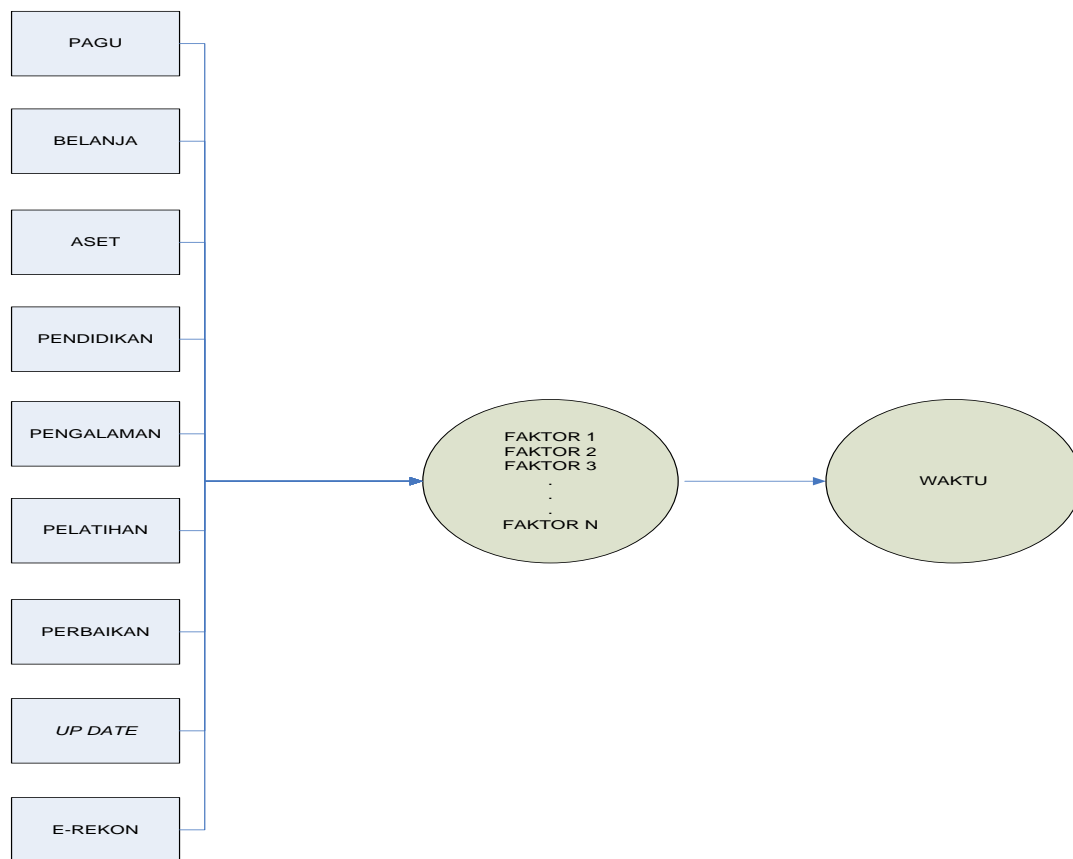
Penggunaan teknologi informasi juga menggunakan sarana teknologi jaringan internet (web) sebagai sarana komunikasi. Penggunaan sarana internet dalam berkomunikasi memiliki beberapa keunggulan diantaranya waktu yang relatif lebih singkat dan mengabaikan perbedaan jarak yang besar.

Dalam sektor publik pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dengan lebih menyederhanakan proses layanan, meningkatkan keandalan dan akurasi data yang dihasilkan, serta untuk mempersingkat waktu proses layanan. Semakin sering satker menggunakan e-rekon dalam rekonsiliasi maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin pendek.

### **2.18 KerangkaKonseptual**

Berdasarkan kajian teori, kerangka pemikiran untuk memudahkan memahami hipotesis yang diajukan dalam model berikut:

Kerangka Konseptual



### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kuantitatif, Indriantoro dan Supomo (2009:12) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

#### 3.2 Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas operator SAKPA satuan kerja dalam lingkup kerja KPPN Malang dengan jumlah 160 orang operator SAKPA. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 57 operator SAKPA satuan kerja yang diambil secara acak sederhana (*simple random sampling*). Sampel operator SAKPA satuan kerja yang didapat sebanyak 57 sampel, selama 9 bulan berturut-turut, sehingga didapatkan pooling data dengan unit analisisn =  $9 \times 57 = 513$ .

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis (Indriantoro dan Supomo, 2009:152). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi literatur dari dokumen resmi KPPN Malang.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI satuan kerja (waktu) adalah jumlah hari yang diperlukan oleh satuan kerja untuk menyelesaikan proses rekonsiliasi data SAI pada bulan pelaksanaan rekonsiliasi data SAI. Waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI dihitung dalam hari pada bulan pelaksanaan rekonsiliasi.
2. Jumlah pagu anggaran belanja satuan kerja (pagu) adalah batas tertinggi anggaran belanja yang diberikan kepada satuan kerja selama satu tahun anggaran 2012. Ukuran jumlah pagu anggaran satker Jumlah aset diukur dalam nilai rupiah.
3. Jumlah realisasi belanja satuan kerja (belanja) adalah jumlah anggaran belanja yang digunakan/dibelanjakan oleh satuan kerja dalam satu bulan selama tahun 2012. Jumlah realisasi belanja satuan kerja Jumlah aset diukur dalam nilai rupiah.
4. Jumlah aset satuan kerja (aset) adalah jumlah aset dalam neraca yang dimiliki dan dikelola satuan kerja selama satu bulan kalender pada tahun 2012. Jumlah aset diukur dalam nilai rupiah.
5. Tingkat pendidikan operator SAI (pendidikan) adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang ditempuh dan diselesaikan oleh seorang operator SAI satuan kerja, dengan ditandai kepemilikan ijazah pendidikan formal. Tingkat pendidikan dikategorikan menjadi SMU, Diploma, Strata 1/ Strata 2.
6. Pelatihan operator SAI (pelatihan) adalah jumlah pelatihan baik teknis maupun non teknis yang berkaitan dengan tugas pokok sebagai operator SAI yang diikuti oleh operator SAI selama tahun 2012.
7. Lama menjabat operator SAI (pengalaman) adalah rentang waktu yang dilalui oleh seseorang dari mulai menjabat operator SAI sampai dengan tahun 2012 yang dihitung berdasarkan bulan.
8. Jumlah perbaikan data rekonsiliasi (perbaikan) adalah jumlah perbaikan data akibat terjadinya ketidakcocokan data antara data Sistem Akuntansi Keuangan dan Sistem Akuntansi Umum selama proses rekonsiliasi sampai data dinyatakan telah cocok/sesuai.
9. Elektronik rekonsiliasi (e-rekon) adalah penggunaan sarana surat elektronik dalam melakukan pengiriman ADK dari aplikasi SAKPA oleh satker dan pengiriman hasil proses pencocokan dengan data SAU pada aplikasi VERA KPPN selama proses rekonsiliasi. Penggunaan e-rekon dikategorikan menjadi menggunakan e-rekon dan tidak menggunakan e-rekon.
10. *Up date* aplikasi SAKPA (*up date*) adalah proses pembaruan aplikasi SAKPA secara sebagian/keseluruhan karena adanya aplikasi SAKPA terbaru selama tahun 2012. *Up date* data SAKPA ditentukan oleh banyaknya *up date* yang dilakukan.

### 3.3 Metode Analisis

#### 3.3.1 Analisis Faktor

Pada analisis data tahap pertama dilakukan analisis faktor terhadap variabel-variabel dasar. Sebelum dilakukan analisis faktor perlu dilakukan pengujian terhadap matriks korelasi untuk melihat keeratan hubungan antar variabel asal. Pengujian dilakukan dengan uji Bartlett untuk melihat apakah matrik uji korelasi bukan merupakan suatu matrik identitas.

$$\chi^2 = -[(n-1) \cdot \frac{(2p+5)}{6}] \ln |R|$$

dimana :

n : jumlah observasi

p : jumlah variabel bebas

|R| : determinan matrik korelasi

Selanjutnya dilakukan uji Kaiser Meyer Olkin (KMO) untuk menguji kecukupan sampling.

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j} \sum r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} \sum r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} \sum \delta_{ij}^2}; \quad i, j = 1, 2, \dots, p$$

dimana  $r_{ij}$  adalah koefisien korelasi antara variabel ke- $i$  dan ke- $j$ ,  $\delta_{ij}$  adalah korelasi parsial antara variabel ke- $i$  dan ke- $j$

Setelah uji Bartlett dan KMO dilakukan selanjutnya dilakukan rotasi faktor dengan rotasi varimax dengan tujuan transformasi ortogonal dari faktor yang telah terbentuk agar tidak terjadi keadaan variabel yang tumpang tindih dalam menerangkan faktor bersama atau komponen bersama yang dapat dilihat dari nilai loading faktornya

### 3.3.2 Regresi Data Panel

Setelah melalui analisis faktor, faktor-faktor yang terbentuk diolah menggunakan analisis regresi data panel. Analisis data panel digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang dibentuk sebelumnya terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI.

Waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI digambarkan dalam model sebagai berikut:

$$Waktu_{it} = \alpha + \beta_1 Faktor1_{it} + \beta_2 Faktor2_{it} + \dots + \beta_n FaktorN_{it} + \varepsilon_{it}$$

di mana

$Waktu_{it}$  : Tanggal terakhir penyelesaian Rekonsiliasi satker- $i$  pada bulan ke- $t$

$Faktor1_{it}$  : Nilai Faktor 1 satker- $i$  pada bulan ke- $t$

$Faktor2_{it}$  : Nilai Faktor 2 satker- $i$  pada bulan ke- $t$

$FaktorN_{it}$  : Nilai Faktor ke N satker- $i$  pada bulan ke- $t$

$\varepsilon_{it}$  : *error term*

$i$  : satuan kerja

$t$  : bulan ke-

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Faktor-faktor Dominan dalam Penyelesaian Rekonsiliasi SAI

Faktor-faktor yang dominan dalam penyelesaian rekonsiliasi SAI dibentuk melalui analisis faktor. Analisis faktor dapat dilakukan bila ukuran kecukupan sampel memenuhi syarat dan mempunyai korelasi yang kuat antar variabel pembentuk. Ukuran kecukupan sampel dapat dilihat dari nilai hasil uji Kaiser Meyer Olkin (KMO) yang melebihi 0,50.

Tabel Hasil Uji KMO dan Bartlett dan Nilai MSA dari Beberapa Analisis Faktor

	1	2	3	4
KMO	0,729	0,738	0,742	0,746
Nilai MSA				
PAGU	0,845	0,844	0,845	0,845
BELANJA	0,713	0,714	0,714	0,715
ASET	0,737	0,745	0,745	0,748
PENDIDIKAN	0,546	0,56	0,583	0,583
PENGALAMAN	0,535	0,534	0,554	0,548
PELATIHAN	0,455	0,397		
EREKON	0,397			
PERBAIKAN	0,506	0,504	0,511	0,508
UPDATE	0,399	0,417	0,392	

Dalam penelitian ini, pengujian ke 4 yang memenuhi syarat ukuran kecukupan sampel. Nilai KMO yang dihasilkan sebesar 0,746.

Tabel Hasil Uji KMO dan Bartlett

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,746
Bartlett's Test of Sphericity		1749,67
	Approx. Chi-Square	7
	df	15
	Sig.	,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Korelasi yang kuat antar variabel pembentuk dapat dilihat dari nilai probabilitas dari uji Bartlett sebesar 0,000 yang berarti matrik yang terbentuk dari variabel-variabel yang dianalisis bukan matrik identitas.



Selanjutnya, menggunakan nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) yang diperoleh dari matriks Anti Image, peubah dikatakan cukup kuat untuk dianalisis lebih lanjut jika nilai MSA > 0,5. Hasil pengolahan dengan SPSS 20, dari 9 variabel penelitian, ada 6 variabel dengan MSA > 0,5 yaitu besarnya pagu, aset, belanja, pendidikan, pengalaman, dan perbaikan.

Tabel Nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) dari Setiap Variabel

Variabel	Nilai MSA
Pagu	0,845
Aset	0,715
Belanja	0,748
Pendidikan	0,583
Pengalaman	0,548
Perbaikan	0,508

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Pengelompokkan faktor berdasarkan nilai dari matriks loading yang merupakan korelasi terbesar antara variabel dan faktor utama yang terbentuk. Faktor-faktor utama yang terbentuk mampu menjelaskan arti sebuah variabel. Namun sulit untuk menginterpretasikannya. Untuk itu, dilakukan rotasi matriks loading dengan rotasi tegak lurus varimax. Berikut adalah nilai korelasi variabel dan faktor yang terbentuk dari hasil rotasi matriks loading. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel Korelasi Variabel dan Faktor yang Terbentuk

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
PAGU	,941	,093
ASET	,964	,057
BELANJA	,959	,067
PENDIDIKAN	,121	,385
PENGALAMA N	-,031	-,807
PERBAIKAN	-,047	,743

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS20

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Faktor pertama terbentuk dari variabel Pagu, Aset, dan Belanja. Faktor pertama ini selanjutnya dinamakan Faktor Ukuran Satuan Kerja (Satker).
2. Faktor kedua terbentuk dari variabel Pendidikan, Pengalaman, dan Perbaikan. Faktor kedua ini diberi nama Faktor Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Faktor adalah kombinasi linier dari variabel pembentuknya. Kombinasi linier membentuk skor faktor berdasarkan matriks koefisien matrik di atas, seperti berikut:

$$\text{Faktor 1} = 0,941 \text{ Pagu} + 0,964 \text{ Aset} + 0,959 \text{ Belanja}$$

$$\text{Faktor 2} = 0,385 \text{ Pendidikan} - 0,807 \text{ Pengalaman} + 0,743 \text{ Perbaikan}$$

Kemudian kedua faktor ini dihitung dengan skor tersebut untuk menjadi variabel baru dalam analisis data panel. Dalam analisis regresi data panel akan diuji pengaruh faktor 1 (ukuran perusahaan) terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI satuan kerja. Berdasarkan berbagai penelitian yang menggunakan ukuran perusahaan sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap waktu penyelesaian laporan keuangan, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Terdapat pengaruh positif antara ukuran satuan kerja terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI satker.**

Faktor 2 (kapasitas SDM) merupakan variabel yang sering digunakan dalam berbagai penelitian untuk mengukur kinerja, dengan salah satu indikatornya adalah waktu penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya dalam regresi data panel, akan diuji hubungan pengaruh antara faktor kapasitas SDM terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI. Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah :

**H2: Terdapat pengaruh positif antara kapasitas sumber daya manusia terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI satker.**

#### **4.2 Pengaruh Faktor Ukuran Satuan Kerja dan Faktor Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Waktu Penyelesaian Rekonsiliasi SAI**

Untuk mengetahui pengaruh faktor ukuran satuan kerja dan faktor kapasitas sumber daya manusia terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI digunakan analisis data panel. Pertama kali dilakukan estimasi dengan model *Common Effect*, *Fixed effect*, dan *Random Effect*. Berikut hasil pengujian untuk mengetahui model estimasi yang cocok:

Tabel 4.7 Uji Signifikansi untuk Mengetahui Model Estimasi yang Cocok

Uji	Nilai Statistik Uji dan Nilai Kritis	Kesimpulan
Uji Signifikansi <i>Fixed</i>	F hitung = 48,2918	Tolak $H_0$

<i>effect</i>	$F(0,05; 56, 454) = 1,28$	Model <i>Fixed effect</i> lebih baik daripada model <i>Common Effect</i>
Uji Signifikasi <i>Random effect</i> (Uji LM)	LM = 24,6897 $\chi^2_{(0,05;1)} = 3,84$	Tolak $H_0$ Model <i>Random effect</i> lebih baik dibanding model <i>Common effect</i>
Uji Hausman	probabilitas $\chi^2 = 0,000$ $\alpha = 0,05$	Tolak $H_0$ Model <i>Fixed effect</i> lebih baik dibanding model <i>Random effect</i>
Uji Struktur Variance-Covariance Residual Asumsi Homoskedastisitas	LM = 97,7943 $\chi^2_{(0,05;56)} = 74,47$	Tolak $H_0$ struktur varians-covarians residual bersifat heteroskedastik.

Sumber: Hasil Pengolahan dengan Excel

Dari hasil uji di atas, dapat disimpulkan model yang cocok adalah model *fixed effect* dengan *White's Diagonal Standart Errors and Covariance* untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas yang terjadi.

Model yang terbentuk adalah

$$\text{Waktu}_{it} = 4,9025 + C_i + 0,0051 \text{Ukuran Satker}_{it} + 2,9068 \text{Kapasitas SDM}_{it}^*$$

Dimana  $C_i$  adalah konstanta masing-masing satker.

Tabel 4.8 Signifikansi Masing-masing Faktor dalam Analisis Regresi Data Panel

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.902534	0.103304	47.45751	0.0000
UKURAN SATKER?	0.005110	0.230938	0.022129	0.9824
KAPASITAS SDM?	2.906771	0.336396	8.640912	0.0000
F-statistic	9.900602			
Prob(F-statistic)	0.000000			
R-squared	0.558467			

Sumber: Hasil Pengolahan Eviews 6

Nilai prob (F-statistic) 0,0000 artinya kedua faktor dalam model panel yang terbentuk secara keseluruhan signifikan mempengaruhi waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI dengan tingkat kepercayaan 95 persen. Dengan nilai R-squared sebesar 0,5585 variasi variabel bebas dapat menjelaskan sebesar 55,85 persen terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI.

### **1. Ukuran Satuan Kerja**

Ukuran satuan kerja mempunyai nilai probabilitas t-statistic 0,9824 atau lebih besar dari  $\alpha$  0,05, sehingga dapat disimpulkan secara statistik, ukuran satker tidak signifikan mempengaruhi waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Owunsu-Ansah (2000), Dyer dan McHugh (1975), Soo dan Schwartz (1996) yang menggunakan ukuran perusahaan sebagai variabel yang mempengaruhi ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan.

Hal yang memungkinkan ukuran satuan kerja tidak berpengaruh terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI adalah pada sektor publik prosedur penyelesaian rekonsiliasi, batas waktu, dan penerapan sanksi secara tegas dan jelas diatur dalam peraturan perundangan. Selain itu struktur organisasi pada sektor publik juga bisa menjadi hal yang mempengaruhi waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI. Struktur organisasi sektor publik disusun berdasarkan peraturan dengan menitik beratkan pada pertanggungjawaban dalam pelaksanaan kegiatan, menyebabkan struktur organisasi pada sektor publik memiliki rantai birokrasi yang lebih panjang.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 233/PMK.05/2007 tentang Perubahan atas PMK Nomor 171/PMK.05/2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat, tahapan pelaporan pada tingkat satuan kerja dimulai dari tahapan perekaman dokumen sumber sampai dengan pelaporan keuangan. Peraturan ini juga mengatur pelaksanaan kegiatan yang harus dilakukan satuan kerja dalam pelaksanaan rekonsiliasi.

Struktur organisasi unit akuntansi pengelola keuangan diatur dalam PER-55/PB/2012 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga. Pencantuman struktur organisasi dalam PER-55/PB/2012 merupakan pedoman bagi kementerian negara/Lembaga dalam pembentukan dan penunjukan unit akuntansi. Pembentukan struktur organisasi unit akuntansi disesuaikan dengan struktur organisasi pada kementerian negara/lembaga atau pemerintah daerah (dana dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan/Urusan Bersama).

Dilihat dari struktur organisasi pada tingkat UAKPA sebagai tingkat pelaksanaan keuangan terbawah, penyelesaian rekonsiliasi harus melalui beberapa tahapan sampai bisa dilakukan penyelesaian, dengan pelaksanaan rekonsiliasi dan pelaporan yang berjenjang, maka waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian juga akan semakin lama.

Pada tingkat UAPPA, Eselon I dan wilayah, struktur organisasi yang dibutuhkan juga memiliki rentang yang semakin panjang.

Struktur organisasi juga dapat digunakan dalam menunjukkan tugas dan fungsi dalam organisasi. Kepala Satuan Kerja/Kepala Subbagian/pejabat yang menangani keuangan/verifikasi dan akuntansi/pejabat yang ditunjuk serta pejabat Eselon IV/Kepala Subbagian/Kepala Seksi yang membidangi Keuangan/Verifikasi dan akuntansi/pejabat yang ditunjuk merupakan penanggung jawab UAKPA. Dalam melaksanakan tugasnya penanggung jawab UAKPA dibantu oleh petugas akuntansi keuangan yang terdiri dari Petugas Administrasi dan Petugas Verifikasi. Pembagian tugas yang jelas dalam pengelolaan akuntansi dan pelaporan dapat mempengaruhi tingkat kinerja sebuah organisasi.

## 2. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas SDM mempunyai nilai probabilitas t-statistic 0,0000 atau lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, sehingga dapat disimpulkan secara statistik, kapasitas SDM signifikan mempengaruhi waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI. Nilai koefisien regresi kapasitas SDM sebesar 2,9068 berarti setiap kenaikan 1 satuan kapasitas SDM, waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI bertambah sebesar 2,9068 hari, dengan asumsi variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*). Jika variabel pembentuk digunakan untuk mengestimasi waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI, dapat digunakan model berikut:

$$\text{Waktu}_{it} = 4,9025 + C_i + 2,9068 (0,385 \text{ Pendidikan}_{it} - 0,807 \text{ Pengalaman}_{it} + 0,743 \text{ Perbaikan}_{it})$$

$$\text{Waktu}_{it} = 4,9025 + C_i + (1,1191 \text{ Pendidikan}_{it} - 2,3458 \text{ Pengalaman}_{it} + 2,1597 \text{ Perbaikan}_{it})$$

Nilai koefisien regresi pendidikan sebesar 1,1191 berarti setiap kenaikan 1 tingkat pendidikan, waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI bertambah sebesar 1,1191 hari, dengan asumsi variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*). Nilai koefisien regresi Pengalaman sebesar -2,3458 berarti setiap kenaikan 1 satuan pengalaman, waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI berkurang sebesar 2,3458 hari, dengan asumsi variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*). Nilai koefisien regresi perbaikan sebesar 2,1597 berarti setiap kenaikan 1 kali perbaikan, waktu penyelesaian rekonsiliasi SAI bertambah sebesar 2,1597 hari, dengan asumsi variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*).

Penelitian ini konsisten dengan Widyaningrum dan Rahmawaty (2010), Mustafa, dkk (2010) dan Choirunisah (2008) yang berpendapat sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu laporan keuangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan logika teori motivasi berprestasi dan kinerja, dimana pengalaman dan ketrampilan berpengaruh positif terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI, sedangkan penelitian ini menunjukkan faktor pendidikan berpengaruh terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI dengan tanda berlawanan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan

maka waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI menjadi semakin lambat. Hal ini dimungkinkan tingkat pengoperasian dan penyelesaian proses rekonsiliasi data SAI tidak berhubungan dengan tingkat pendidikan formal yang ditempuh. Penguasaan pekerjaan juga tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi, melainkan dari tingkat pengalaman pengoperasian dan pemrosesan data SAI serta ketrampilan bekerja operator.

Besar pengaruh kapasitas sumber daya manusia pada waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI satuan kerja menunjukkan kinerja operator SAI sangat berperan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kompetensi teknis operator SAI sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja organisasi. Dalam lingkup sektor publik, peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil dapat dilakukan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagaimana diatur dalam UU No 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, serta Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Pelaksanaan diklat teknis bagi pengelola SAI satuan kerja merupakan hal yang dibutuhkan dalam peningkatan kompetensi dan kinerja. Apabila persyaratan umum peserta diklat terpenuhi oleh pengelola SAI, maka *output* pelaksanaan diklat yaitu peningkatan kompetensi dan kinerja, dengan indikasi peningkatan kualitas dan waktu penyelesaian rekonsiliasi dan penyusunan laporan keuangan dapat tercapai.

## **5. PENUTUP**

Berdasarkan uraian dan pembahasan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis faktor terhadap sembilan variabel asal, terbentuk dua faktor utama yang memiliki korelasi kuat terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI, yaitu faktor ukuran satker dan faktor kapasitas sumber daya manusia. Faktor ukuran perusahaan tersusun dari variabel dasar yaitu pagu, belanja, dan aset, sedangkan faktor kapasitas sumber daya manusia terbentuk dari variabel dasar pendidikan, pengalaman dan perbaikan.
2. Penelitian ini berhasil membuktikan faktor ukuran satker dan faktor kapasitas sumber daya manusia secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI. Faktor kapasitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI,

sedangkan faktor ukuran satker tidak berpengaruh signifikan terhadap waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI.

### DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.*
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.*
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi.*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 171/PMK.05/2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat.*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 233/PMK.05/2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 171/PMK.05/2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat.*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-19/PB/2008 tentang Pengenaan Sanksi atas Keterlambatan Penyampaian Laporan Keuangan.*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor 36/PB/2009 tentang Pedoman Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Kuasa Bendahara Umum Negara.*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-55/PB/2012 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga.*
- \_\_\_\_\_. *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.*
- Badjuri, Achmad dan Elisa, Trihapsari, 2004, "Audit Kinerja pada Organisasi Sektor Publik Pemerintah."
- Bandariy, Himmah. 2011. Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Penggunaan Informasi Keuangan Daerah (Studi pada Kabupaten Eks Karesidenan Banyumas). *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Choirunisah, Fariziah. 2008. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan yang Dihasilkan Sistem Akuntansi Instansi. *Tesis*. Yogyakarta : Magister Akuntansi Universitas Gajah Mada.
- Darno. 2013. Analisis Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Barang Kuasa Pengguna (Studi pada Satuan Kerja di Wilayah Kerja KPPN Malang). *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Greene, WH. 2003. *Econometric Analysis Fifth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Givoly, D. and Palmon, D. 1982, "Timeliness of annual earnings announcements: some empirical evidence", *The Accounting Review*, 57(3): 485-508.

- Governmental Accounting Standards Board. 1987. *Concepts Statement No. 1 of the Governmental Accounting Standards Board : Objectives of Financial Reporting*. Norwalk.
- Gujarati, DN. 2003. *Basic Econometric*. Fourth edition. New York: McGraw Hill.
- Haryanto. 2013. *Pengelolaan dan Akuntansi Keuangan Daerah*. Semarang : Undip Press.
- Hossain, M.A. dan P.J. Taylor. 1998. An Examination of Audit Delay: Evidence from Pakistan, *Working Paper*.
- Junaidi. 2010. Pengaruh Struktur Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Kantor Cabang Medan Gajah Mada. *Skripsi*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Indriasari, Desi. 2008. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Internal Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir). *Tesis*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada
- Izzati, Khairina Nur. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Studi pada BLU Universitas Diponegoro Semarang)*Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Johnson, Richard A dan Dean W Winchern. 1992. *Applied Multivariate Statistical Analysis*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Kadir, A & Triwahyuni. 2005. *Pengenalan teknologi informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Komite Standar Akuntansi Pemerintahan. 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Melati, Irma Ika. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah. *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mustafa, Santiadji dkk. 2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Kendari. *Skripsi*. Universitas Haluoleo: Kendari.
- Musyafir, Abdul Murat. 2006. Faktor-faktor Dominan dalam Pengembangan Produksi Tanaman Padi di Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Statistik.
- Noe, Raymond A. dkk. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Terjemahan David Wijaya. 2011. Jakarta : Salemba Empat
- Nugroho, Rahmat. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), cabang Bandung. *Tesis*. Semarang : Universitas Diponegoro.



- Owusu, Stephen & Ansah. 2000. "Timeliness of Corporate Financial Reporting in Emerging Capital Market: Empirical Evidence from The Zimbabwe Stock Exchange". *Journal Accounting and Business Research*. Vol.30. No.3.
- Rahmayati, Fitri. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga (Studi pada Satuan Kerja di Wilayah Kerja KPPN Surabaya II). *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Respati, Novita, Wening Tyas. 2001. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan: Studi Empiris di Bursa Efek Jakarta". *Jurnal Maksi*. Vol.4. h. 67-81.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10. Terjemahan Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT Indeks
- Rohman, Abdul. 2009, "Pengaruh Implementasi Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Fungsi Pengawasan dan Kinerja Pemerintah Daerah". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol. 9 No. 1. Universitas Diponegoro Semarang.
- Saleh, Rachmad. 2004. Studi Empiris Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi VII*:p 897-910.
- Santoso, Singgih. 2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sekaran, Uma. 2003. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Terjemahan Yon, Kwan. 2007. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfa Beta
- Thoah, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta : Kencana
- Widarjono A. 2005. *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Winidyaningrum dan Rahmawati, (2010). *Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia Terhadap Ketepatanwaktuan Dan Keterandalan Pelaporan Keuangan*. SNA XIII. Purwokerto.
- Zurnali, Cut. 2004. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk. *Tesis*.Bandung : Universitas Padjajaran.

[www.kppnmalang.net](http://www.kppnmalang.net)

[www.id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org)

<ftp://ftp1.perbendaharaan.go.id>

