

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori Agensi dengan asumsi peningkatan kepentingan pribadi yang menyebabkan konflik antara principal dan kontraktual untuk mengatasi masalah moral hazard dan asimetri informasi. Teori keagenan berfokus pada persoalan asimetri informasi: *agents* mempunyai informasi lebih banyak tentang kinerja aktual, motivasi, dan tujuannya yang sesungguhnya, yang berpotensi menciptakan *moral hazard* dan *adverse selection*⁷. Prinsipal sendiri harus mengeluarkan biaya (*costs*) untuk memonitor kinerja *agents* dan menentukan struktur insentif dan monitoring yang efisien (Ningrum, 2012).

Masalah keagenan muncul ketika eksekutif cenderung memaksimalkan *self interest*-nya yang dimulai dari proses penganggaran, pembuatan keputusan, sampai dengan menyajikan laporan keuangan yang sewajar-wajarnya untuk memperlihatkan bahwa kinerja mereka selama ini telah baik, selain itu juga untuk mengamankan posisinya di mata legislatif dan rakyat.

Teori keagenan juga menyatakan bahwa agen bersikap oportunistis dan cenderung tidak menyukai resiko. Menurut Mardiasmo dalam (Purwasih, 2017) menjelaskan bahwa pengertian akuntabilitas public sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

2.1.2 Teori Kontinjensi (*Contingency Theory*)

Teori kontinjensi menyatakan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen yang dapat diterapkan secara universal. Keefektifan penerapan sebuah sistem bergantung kepada kesesuaian antara sistem tersebut dengan lingkungan dimana sistem tersebut diterapkan serta menekankan bahwa desain system pengendalian dan perencanaan adalah keadaan khusus yang tidak ada ketentuan umum mengenai apa yang seharusnya dilakukan dalam situasi khusus tersebut dan ada ketidakpastian atau kontinjensi (*contingency*) dari aktivitas dan teknik yang membangun sistem pengendalian dan sistem perencanaan suatu organisasi (Triwardana, 2017).

Teori kontinjensi didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem yang secara universal selalu tepat diterapkan pada seluruh organisasi pada setiap keadaan, tetapi sistem akuntansi tersebut tergantung pada faktor-faktor situasional dalam organisasi. Kesesuaian (*fit*) yang lebih baik antara system pengawasan dengan variabel kontinjensi menghasilkan kinerja organisasi yang meningkat. Berdasarkan pada *Contingency Theory*, dapat dikatakan bahwa keberhasilan implementasi sistem akuntansi, sistem pengelolaan keuangan daerah, tergantung pada kondisi Pemda yang bersangkutan (Komalasari, 2015).

2.2 Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Akuntansi adalah suatu sistem. Sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri atas subsistem-subsistem atau kesatuan yang terdiri atas kesatuan yang lebih kecil, yang berhubungan satu sama lain dan mempunyai tujuan tertentu. Suatu sistem mengolah *input* (masukan) menjadi *output* (keluaran). Menurut Permendagri No. 64 tahun 2014, Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat SAPD adalah rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintahan daerah (Putranto, 2014).

Laporan keuangan daerah disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh pemerintah daerah selama satu periode pelaporan. (Purwasih, 2017). Menurut Baridwan dalam (Triwardana, 2017), laporan Keuangan Daerah adalah: Laporan keuangan merupakan ringkasan dari suatu proses pencatatan transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama dua tahun buku yang bersangkutan.”Sedangkan menurut Mahmudi dalam (Santosa,2016) definisi laporan keuangan adalah: “Laporan keuangan adalah informasi yang disajikan untuk membantu stakeholders dalam membuat keputusan sosial, politik dan ekonomi sehingga keputusan yang diambil bisa lebih berkualitas.

Menurut Abdul Halim (2012:43) dalam (Windiastruti,2013) Akuntansi keuangan daerah adalah proses penidentifikasi, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota atau provinsi) yang memerlukan.

2.2.1 Sistem Akuntansi

Menurut La Midjan dan Azhar Susanto dalam (Andini,2013) menyatakan bahwa : “Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem pengolahan data akuntansi yang merupakan koordinasi dari manusia, alat dan metode yang berinteraksi secara harmonis dalam suatu wadah organisasi yang terstruktur untuk menghasilkan informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang berstruktur pula”. Menurut *Accounting Principles Board* Akuntansi adalah kegiatan jasa. Fungsinya menyediakan informasi kuantitatif, terutama yang bersifat keuangan tentang entitas ekonomi yang dimaksudkan agar berguna dalam pengambilan keputusan ekonomik dalam membuat pilihan-pilihan yang nalar diantara berbagai alternatif arah tindakan.

Menurut Alam S dalam (Andini,2015) mendefinisikan system akuntansi sebagai berikut:“Sistem akuntansi adalah bidang akuntansi yang mengkhususkan diri dalam perencanaan dan pelaksanaan prosedur pengumpulan, serta pelaporan data

keuangan. Akuntansi, dalam hal ini harus menciptakan suatu cara sedemikian rupa sehingga mempermudah pengendalian intern dan menciptakan arus laporan yang tepat untuk kepentingan manajemen". Dari defenisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa system akuntansi merupakan organisasi formulir dan berbagai cacatan transaksi yang mana digunakan untuk keperluan penyusunan laporan keuangan untuk tujuan pengelolaan manajemen.

2.2.2 Kebijakan Akuntansi

Kebijakan Akuntansi pemerintah daerah adalah prinsip-prinsip, dasar, konvensi-konvensi, dan praktek-praktek spesifik yang dipilih oleh suatu entitas pelaporan dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan. Kebijakan akuntansi Pemerintah Daerah memuat ketentuan-ketentuan yang digunakan dalam penyusunan laporan seperti Pengertiandan kepentingan lainnya yang perlu diungkapkan dalam laporan keuangan daerah seperti (Atmaja,2016):

- a. Basis Akuntansi yang dpergunakan dalam penyusunan laporan keuangan.
- b. Asumsi dasar yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan.

2.3 Pelatihan

Menurut Boudreau dalam (Abdullah, 2014), Pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan saat ini, untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan dan syarat-syarat yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Pelatihan adalah kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Secara umum tujuan suatu pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjebatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan yang ada dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan. Pelatihan ditunjukkan kepada semua karyawan, baik karyawan lama ataupun karyawan baru, bagi karyawan baru pelatihan dilakukan guna meningkatkan wawasan karyawan untuk dapat mengerti pengoperasian peralatan

atau mesin, kepada siapa mereka bertanggungjawab, dan bagaimana cara mengatasi konflik dalam organisasi, sedangkan bagi karyawan lama gunanya untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang atau yang akan datang, serta dapat memperbaiki efisiensi dan efektifitas kerja karyawan untuk mencapai tujuannya.

Efisiensi dan efektifitas karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan:

1. Pengetahuan karyawan
2. Keahlian karyawan
3. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Untuk mencapai program pelatihan, maka yang harus diperhatikan adalah:

- a) Mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai.
- b) Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu menyampaikan ilmunya serta mampu memotivasi peserta pelatihan.
- c) Materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan.

Pelatihan bagi pemakai merupakan faktor yang penting dalam menentukan efektivitas penerimaan sistem informasi dan dalam proses pengembangan sistem. Jika tidak adanya pelatihan, maka akan berdampak pada hilangnya kekuasaan pemakai jika tenaga kerja dikurangi berkaitan dengan tidak adanya kemampuan pemakai dalam penggunaan sistem dan komputerisasi, dan ini berakibat system tidak bisa dilaksanakan dan tujuan instansi sulit untuk dicapai (Arfan, 2015).

Pelatihan merupakan suatu usaha pengarahan dan pendidikan untuk meningkatkan pemahaman mengenai sistem. Menurut Shield dalam (Hasniati,2016) berpendapat bahwa pelatihan dalam desain, implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu saran bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan tertekan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi.

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik (Janitra, 2015). Menurut Jan Bella dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Karangan “Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*” (Komalasari,2015).

2.3.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Pangabea dalam (Santosa,2016). Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen.

a. Karyawan

- 1). Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan

2). Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3). Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.

b. Perusahaan

1). Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Peningkatan pelatihan dan pengembangan perusahaan melakukan upaya bersama untuk secara benar mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

2). Penghematan. Pelatihan dan pengembangan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (teknis, manusia, dan konseptual).

c. Konsumen

1). Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas.

2). Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan.

Pendapat lain mengenai tujuan pelatihan menurut Hasibuan dalam (Purwasih,2017). Tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

1. Produktifitas kerja

Pengembangan produktivitas kerja karyawan bertujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk semakin baik, karena *technical skill, human skill* dan *managerial skiil* karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral

Pengembangan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.3.2 Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan adalah penting untuk diingat bahwa orang-orang di dalam organisasi bertanggung jawab untuk menentukan sasaran dan menetapkan tujuan. Orang-orang dalam organisasi juga bertanggung jawab atas pencapaian sasaran dan tujuan tersebut. Fase penetapan tujuan dari perencanaan penuh dengan kekurangan dalam perilaku (Windiastuti, 2013).

Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari anggota organisasi yang dominan, yang secara kolektif mempunyai kendali yang mencukupi atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arahnya tertentu atau untuk menahannya dari yang lain. Tujuan dipandang sebagai suatu kesepakatan yang kompleks, yang kadang kala mencerminkan kebutuhan individual dan tujuan pribadi yang saling bertentangan dari anggota organisasi yang dominan. Tujuan organisasi ditentukan negosiasi. (Santosa, 2016).

Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari anggota organisasi yang dominan, yang secara kolektif mempunyai kendali yang mencukupi atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arah tertentu. Tujuan dipandang sebagai suatu kesepakatan yang kompleks, yang kadang kala mencerminkan kebutuhan individual dan tujuan pribadi yang saling bertentangan dari anggota organisasi yang dominan. Menurut Gibson dalam (Putranto,2014), kejelasan tujuan merupakan apa yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi. Keselarasan antara tujuan organisasi dan pribadi juga dapat ditingkatkan dengan menjelaskan kepada karyawan alasan atas mana tujuan organisasi didasarkan karena baik tujuan organisasi maupun individu tidaklah statis, maka harus dicapai di setiap siperencanaan.

Kejelasan tujuan didefinisikan suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Selain itu kejelasan tujuan dapat dijelaskan sebagai kejelasan dari sasaran dan tujuan digunakannya sistem akuntansi keuangan daerah di semua level organisasi selain dan dapat diartikan suatu keadaan yang jelas terhadap arah yang dapat menentukan suatu keberhasilan system dan target yang dituju (Triwardana,2017).

Menurut Robbins dalam (Kayati, 2016) “Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. kejelasan tujuan dalam organisasi pemerintah dapat terlihat dari visi dan misi organisasi terkait”. Kegunaan SAKD merupakan bagian

dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas. Kejelasan tujuan memperlihatkan keseriusan organisasi dalam mencapai visi demi terjaganya eksistensi organisasi dimasa depan. Untuk mengukur kejelasan tujuan maka digunakan indicator yang diadopsi yaitu sebagai berikut:

1. Transparansi sasaran yaitu keterbukaan di dalam perusahaan kepada setiap anggota organisasi tentang adanya sebuah tujuan yang harus dicapai
2. Perencanaan yaitu rangkaian kegiatan atau prosedur yang dapat dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan
3. Target yaitu standar sasaran yang dibebankan kepada masing-masing anggota organisasi
4. Pengawasan yaitu proses pengamatan yang dilakukan manajemen terhadap anggota organisasi dalam mencapai tujuan
5. Sanksi yaitu hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak bekerja.

2.3.3. Dukungan Atasan

Menurut Nasution, dalam (Kayati, 2016), Dukungan atasan dapat sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Dukungan manajemen puncak dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam mewujudkan efektivitas suatu sistem.

Ciri-ciri atasan yang baik dapat memberikan dukungan kepada karyawannya dalam suatu organisasi adalah:

1. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain dan harus mempunyai inisiatif untuk memberikan masukan yang baik kepada karyawannya.
2. Mempunyai rasa tanggungjawab yang besar.
3. bekerja keras sehingga dapat memberikan contoh atau motivasi kepada karyawan.

4. Pandai bergaul dan dapat mengenal semua karyawan dengan baik.
5. Memberikan contoh bekerja dan semangat kepada bawahan atau karyawan.
6. Memiliki rasa integritas dan rasa bersatu padu dengan kelompok yang ada dalam organisasi.

Menurut Ikhsan dalam (Hasniati, 2016) Manajemen puncak memegang peranan penting dalam setiap tahap siklus pengembangan sistem implementasi. Dukungan manajemen puncak meliputi penyusunan sasaran dan penilaian tujuan, mengevaluasi usulan proyek pengembangan sistem informasi, mendefinisikan informasi dan pemrosesan yang dibutuhkan, melakukan review program dan rencana pengembangan system informasi.

Manajemen puncak (atasan) mengetahui rencana perusahaan sehingga system yang dikembangkan seharusnya sesuai dengan rencana perusahaan dan dengan demikian sistem yang baru akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Menurut ikhsan dalam (Budiarti, 2014) dukungan manajemen puncak merupakan suatu faktor penting yang menentukan efektifitas penerimaan sistem informasi dalam organisasi. Beberapa alasan mengapa keterlibatan manajemen puncak dalam pengembangan sistem informasi merupakan hal yang penting, yaitu:

1. Pengembangan sistem merupakan bagian yang terintegrasi dengan perencanaan perusahaan. Manajemen puncak mengetahui rencana perusahaan, sehingga sistem yang akan dikembangkan seharusnya sesuai dengan rencana perusahaan dan dengan demikian, sistem yang baru akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.
2. Manajemen puncak merupakan fokus utama dalam proyek pengembangan sistem.
3. Keterlibatan manajemen puncak akan memberikan kegunaan dan pembuatan keputusan yang lebih baik dalam pengembangan sistem.

Menurut Dessler dalam (Komarasari,2015) sebuah organisasi dapat dikatakan solid bila terjadi hubungan dinamis antara karyawan dengan karyawan lain, serta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Untuk mengukur

dukungan atasan maka digunakan indikator yang diadopsi oleh (Ningrum,2012) yaitu sebagai berikut:

- a. Partisipasi atasan dalam bekerja, merupakan tindakan nyata dari atasan yang ikut bekerja bersama-sama anggota organisasi lainnya.
- b. Motivator, di dalam sebuah organisasi pimpinan adalah seorang motivator yang mendorong bawahannya untuk dapat mencapai sasaran atau target yang telah disepakati.

2.3.4 Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakannya tugasnya secara professional, efektif dan efisien (Abdulla, 2014). Menurut Widodo dalam (Putranto,2014) menjelaskan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Menurut Wiley dalam (Budiasih,2014) mendefinisikan “Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan

latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Andini, 2015).

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.4.

Tabel 2.1

No Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil	
1 Putranto (2014)	Pengaruh Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Di Pemerintah Kota Surakarta	Variabel Bebas: Keperilakuan Organisasi			
	Variabel Terikat: Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah				
	Analisis Regresi Bergada				
	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keperilakuan organisasi (dukungan atasan, kejelasan tujuan, pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.				
2 Janitra (2015)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Variabel Bebas: Keperilakuan Organisasi Variabel Terikat: Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Analisis Regresi Bergada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keperilakuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.	
3	Andini	Pengaruh	Variabel Bebas:	Analisis	kompetensi SDM dan

	(2015)	Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Variabel Terikat: Kualitas Laporan Keuangan Daerah	Regresi Bergada	penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah
--	--------	---	---	-----------------	--

Penelitian Terdahulu

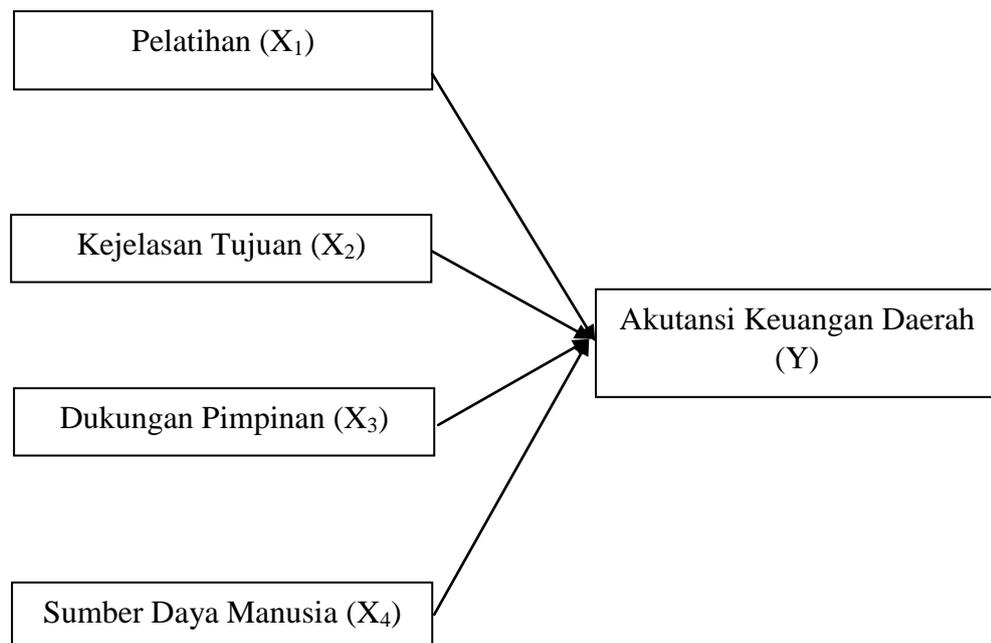
4	Atmaja (2016)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Terhadap Kegunaan Sistem Keuangan Akuntansi Daerah Di Kabupaten Klaten	Variabel Bebas: Keperilakuan Organisasi Variabel Terikat: Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Analisis Regresi Bergada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keperilakuan organisasi (dukungan atasan, kejelasan tujuan, pelatihan) berpengaruh terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah
5	Kayati (2016)	Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Variabel Bebas: Keperilakuan Organisasi Variabel Terikat: Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Analisis Regresi Bergada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berperilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.
6	Triwardana (2017)	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Skpd	Variabel Bebas: Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Variabel Terikat: Kualitas Laporan Keuangan Daerah	Analisis Regresi Bergada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Standar Akuntansi Pemerintahan, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Skpd.
7	Purwasih	Analisis Faktor	Variabel Bebas:	Analisis	Hasil penelitian

	(2017)	Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Di Badan Keuangan Daerah Sumatera Barat.	Keperilakuan Organisasi Variabel Terikat: Kegunaan Sistem Akuntansi	Regresi Bergada	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan atasan terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi
--	--------	--	--	-----------------	--

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis akan menyajikan kerangka pemikiran dengan tujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman persepsi terkait dengan tujuan dilakukannya penelitian ini. Berikut adalah kerangka pemikiran tersebut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 2.2 diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, kejelasan tujuan, dukungan pimpinan, dan sumber daya manusia terhadap akutansi keuangan daerah. Tujuannya dilakukannya

penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kejelasan tujuan, dukungan pimpinan, dan sumber daya manusia terhadap akuntansi keuangan daerah Kabupaten Lampung Timur.

2.6. Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah

Pelatihan dilakukan untuk memberikan atau meningkatkan kemampuan diri dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Simanjuntak dalam (Arfianti,2013) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, dan membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Menurut Shield dalam (Arfan, 2015) berpendapat bahwa pelatihan dalam desain implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu sarana bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan tertekan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi.

Dalam penelitian Nurlaela dan Rahmawati (2010) pengaruh faktor keperilakuan organisasi terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD) menyatakan bahwa tidak berhasil membuktikan adanya hubungan positif pelatihan dengan kegunaan SAKD. Latifah dan Sabeni dalam (Hasniati,2016) didalam penelitiannya tentang pengaruh faktor keperilakuan organisasi terhadap implementasi SAKD yang menyatakan bahwa tidak berhasil membuktikan adanya hubungan positif pelatihan dengan kegunaan SAKD. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mranani dan Lestiorini (2011) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh positif pelatihan terhadap SAKD.

H₁: Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah

2.6.2 Pengaruh Kejelasan Tujuan Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah

Kejelasan tujuan dalam organisasi pemerintah dapat terlihat dari visi dan misi organisasi terkait. Kegunaan SAKD merupakan bagian dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas. Apabila kejelasan tujuan yang berupa pelaksanaan SAKD tidak dijalankan secara tepat maka kegunaan dalam penerapan sistem akuntansi keuangan daerah tidak akan terwujud. Disamping itu, kejelasan tujuan juga merupakan suatu teknik yang ampuh untuk memotivasi karyawan apabila kejelasan tujuan dapat digunakan secara tepat, dimonitor secara hati-hati dan didukung secara aktif oleh atasan, maka kejelasan tujuan dapat meningkatkan hasil dan tujuan yang diinginkan. Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Chenhall dalam (Janiatri,2015) menjelaskan bahwa kejelasan tujuan didefinisikan sebagai kejelasan dari sasaran dan tujuan digunakannya Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di semua level organisasi. Sedangkan menurut Latifah dan Sabeni dalam (Budiasih,2014) menjelaskan bahwa kejelasan tujuan dapat menentukan suatu keberhasilan sistem karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, target yang jelas dan paham bagaimana mencapai tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki. Menurut Robbins dalam (Putranto,2014) kejelasan tujuan dalam organisasi pemerintah dapat terlihat dari visi dan misi organisasi terkait. Kegunaan SAKD merupakan bagian dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas.

H₂: Terdapat Pengaruh Kejelasan Tujuan Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah

2.6.3 Pengaruh Dukungan Pimpinan Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah

Dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisitif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam implementasi. Dukungan atasan sangat penting dalam meningkatkan kegunaan dari penerapan suatu sistem, terutama dalam situasi inovasi dikarenakan adanya kekuasaan atasan terkait sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam penerapan sistembaru. Dukungan atasan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kegunaan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, jika di suatu instansi pemerintahan tidak adanya dukungan atasan maka sistem yang akan dikembangkan tidak akan sesuai dengan rencana instansi dan dengan demikian tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai (Janitra,2015).

Menurut Chenhall dalam (Hasniati,2016) mengungkapkan bahwa dukungan atasan diartikan sebagai keterlibatan manajer dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Menurut Shield dalam (Budiasih,2014) berpendapat bahwa dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Manajer (atasan) dapat focus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer (atasan) mendukung sepenuhnya dalam implementasi. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah dalam (Komarasari,2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dukungan atasan dengan kegunaan SAKD. Sejalan dengan Mranani dan Lestiorini (2011) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dukungan atasan terhadap kegunaan SAKD.

H₃: Terdapat Pengaruh Dukungan Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah

2.6.4 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah

SDM merupakan human capital di dalam organisasi. Human capital merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan economic rent. Humancapital merupakan sumber inovasi dan gagasan. Karyawan yang dengan human capital tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi (Komarasari,2015). Menurut Sulistyawati dalam (Budiasaih,2014) SDM merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan dan efektifitas implementasi system akuntansi keuangan daerah di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Menurut Guy *et al.* dalam (Andini,2015) kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kompetensi SDM yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas akan meningkatkan kandungan nilai informasi dalam pelaporan keuangan PEMDA.

Menurut Indriasari dalam (Windiastuti,2013) membuktikan dalam penelitian bahwa kapasitas sumberdaya berpengaruh terhadap keterpautan dan keterandalan informasi laporan keuangan pemerintah daerah. Bukti penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Winidyaningrum dan Rahmawati dalam (Arfan,2015) yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah, namun penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh kapaistas sumberdaya manusia terhadap ketepatanwaktuan penyampaian informasi dalam laporan keuangan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara kemampuan atau kapabilitas sumber daya manusia dengan kualitas informasi laporan keuangan.

H₄: Terdapat Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Akuntansi Keuangan Daerah