

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH DAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi Persyaratan
Dalam memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Universitas Medan Area*

OLEH:

DICKY SURYA DIPUTRA

168330133



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dengan karunia dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan”** ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Medan Area.

Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti ucapkan kepada kedua orang tua peneliti **Taufik Satya Diputra** dan **Dian Hayati** yang telah membesarkan peneliti dengan penuh kasih sayang dan dukungan baik materil maupun moril, yang selalu mendoakan peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah sebaik-baiknya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini telah dapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan terima kasi kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D,CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Dra. Retnawaty, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada peneliti.
5. Ibu Hasbiana Dalimunthe, SE, M.Ak Selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu dan memberikan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Ibu May Hana Bilqis Rangkuti, SE, M.Acc Selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan yang begitu bermanfaat bagi saya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan banyak ilmu, arahan, serta nasihat kepada saya selama di Universitas Medan Area.
8. Seluruh pegawai akademik yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Terima kasih kepada adik saya Tania Handayani yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Chairunnisyah Siregar yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, April 2022

Peneliti,

Dicky Surya Diputra

NIM 168330133

ABSTRAK

Laporan keuangan pemerintah daerah merupakan gambaran tentang status keuangan dan kinerja suatu entitas. Pemerintah pusat merupakan pemakai data laporan keuangan pemerintah daerah. Pemerintah pusat tertarik dengan laporan keuangan pemerintah daerah karena mereka menyerahkan sumber keuangan ke daerah dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah berkewajiban menyusun laporan keuangan yang dapat menunjukkan keadaan sebenarnya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan memahami pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia, penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang berjumlah 388 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang pegawai pengelola unit kerja atau pejabat struktural yang terdiri dari 10 Badan, 13 Dinas serta RSUD Pringadi dan Inspektorat Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan. Hasil pengujian simultan diperoleh bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan.

Kata Kunci : *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kualitas Laporan Keuangan Daerah*

ABSTRACT

Local government financial report are overview of the financial status and performance of company entity. The central government is the data user local government financial report because they hand over financial resources to the region in the context of implementing regional autonomy. By therefore, the local government is obliged to prepare financial statement that can show the state actually.

This research aim to see and understand the influence of Human Resource competence, the application of regional financial accounting information system and government internal control system on the quality of Medan City Government Financial Report. The type of research. The population in this study is the manager of work unit or structural officials at the Medan City Regional Apparatus Work Unit totaling 388 people and the sample in this study totaling 80 employes manage the work unit or structural official consisting of 10 agencies, 13 offices as well as Pringadi field doctor general hospital and Medan City Inspectorate.

Based on the result of the study, it was obtained that Variable Human Resource Competence, Implementation regional Financial Accounting Information System and Partial Government Internal Control System significant effect on Report Quality Medan City Government Finance. Test result Simultaneously, it was obtained that the Source Competence Human Resources, Training, Implemantion of Information System Regional Financial Accounting, and Control System Government Internals simultaneously affecct the Quality of Medan City Government Financial Reports.

KEYWORD: *Competence of Human Resources, Regional Financial Accounting Information System, Government Internal Control System, Quality of Regional Financial Reports*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Laporan Keuangan Daerah	9
2.1.1. Pengertian Laporan Keuangan Daerah.....	9
2.1.2. Tujuan Laporan Keuangan Daerah.....	10
2.1.3. Indikator Kualitas Laporan Keuangan Daerah	11
2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia	12
2.2.1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2. Jenis – Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia	14
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	16
2.2.4. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia	17
2.3. Sistem Informasi Akutansi Keuangan Daerah	19
2.3.1. Pengertian Sistem Informasi Akutansi Keuangan.....	19
2.3.2. Tujuan Sistem Informasi Akutansi Keuangan Daerah ...	21
2.3.3. Indikator Sistem Informasi Akutansi Keuangan	21
2.4. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	23
2.4.1. Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	23
2.4.2. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	24
2.4.3. Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	24
2.5. Penelitian Terdahulu	27
2.6. Kerangka Konseptual	31
2.7. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
3.2. Populasi dan Sampel.....	37
3.2.1. Populasi.....	37
3.2.2. Sampel.....	37
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	38
3.3.1. Variabel Dependen	38

3.3.2. Variabel Independen.....	38
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Teknik Analisis Data.....	41
3.6.1. Pengujian Instrumen.....	41
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.6.4. Pengujian Hipotesis.....	44
3.6.5. Koefisien Determinan.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.2.1. Uji Validitas.....	50
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	53
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.1. Uji Normalitas.....	55
4.3.2. Uji Heterokedastisitas.....	58
4.3.3. Uji Multikolinieritas.....	59
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.5. Pengujian Hipotesis.....	62
4.5.1. Uji-t (Uji Parsial).....	62
4.5.2. Uji-f (Uji Simultan).....	64
4.6. Koefisien Determinasi.....	65
4.7. Pembahasan.....	66

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan sistem penyelenggaraan pemerintah daerah menyebabkan setiap pemerintah daerah memiliki kewenangan penuh dalam mengelola suatu daerah. Kewenangan dari tiap daerah ini mendorong terlaksananya otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan otonomi daerah ini salah satunya memberi dampak pada pengelolaan keuangan di tiap-tiap daerah. Otonomi daerah mewajibkan seluruh pengelolaan keuangan daerah berlangsung dengan transparan, akuntabel dan terencana dengan baik. Pemerintah daerah harus mempertanggungjawabkan keuangan daerah dengan menyelesaikan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas dan transparan kepada publik (Sudiarianti, Ulupui dan Budiasih, 2015).

Laporan keuangan sering dibuat menjadi media untuk entitas, Hal ini pemerintah daerah yang memberikan penjelasan kinerja keuangannya agar dikonsumsi oleh publik. Pemerintah daerah wajib menyampaikan laporan keuangan pemerintah daerah yang dibuat pada setiap akhir periode anggaran yang menjadi salah satu bentuk pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada rakyatnya. laporan keuangan pemerintah daerah merupakan penjelasan dari beberapa kegiatan keuangan yang dilakukan oleh pemerintah daerah selama suatu periode akuntansi.

Pemerintah daerah bertanggung jawab untuk menyampaikan dan melaporkan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang transparan dan akuntabel. Undang - Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara menyebutkan bahwa seorang kepala daerah baik itu Gubernur/Bupati/Wali Kota harus menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan dan penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah berupa laporan keuangan yang telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Laporan keuangan pemerintah daerah harus memenuh Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) Nomor 24 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. SAP adalah prinsip akuntansi yang ditetapkan saat menyiapkan dan mengirimkan laporan keuangan pemerintah. Dari akuntansi sektor publik dan reformasi administrasi adalah akuntabilitas dan transparansi dalam mengelola keuangan pemerintah pusat dan daerah.

Laporan keuangan pemerintah daerah dimaksudkan untuk memberikan informasi terkait penggunaan anggaran, realisasi anggaran, dan kinerja keuangan yang berguna bagi pemerintah daerah guna menyusun dan mengevaluasi kebijakan yang diambil oleh pemerintah daerah dalam pengelolaan anggaran. Laporan keuangan pemerintah daerah diharapkan berkualitas tinggi. Kualitas laporan keuangan adalah tingkat baik buruknya laporan pengelolaan keuangan . Kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah menjadi penting karena merupakan wujud dari pengelolaan pemerintahan yang baik. Pelaporan keuangan yang berkualitas dapat bermanfaat dalam hal membentuk kebijakan pemerintah daerah di masa depan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 menjelaskan bahwa laporan keuangan daerah harus memenuhi standart kualitas yang mempunyai karakteristik andal, relevan, dapat dibandingkan serta dapat dipahami, dengan demikian pengguna laporan keuangan tersebut dapat memperoleh informasi berkualitas serta bermanfaat. Dalam hal pengelolaan keuangan, reformasi dilakukan oleh pemerintah melalui berlakunya Keputusan Nomor 17 Tahun 2003 yang mensyaratkan pelaksanaan bentuk dan isi laporan wajib di dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Anggaran (APBD), dan sesuai dengan peraturan pemerintah Persyaratan penyusunan standar akuntansi. Pemerintah juga menata melalui Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Total laporan keuangan kementerian dan lembaga (LKKL) dan laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) yang mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sudah banyak peningkatan. Pada tahun 2009, 44 dari 78 laporan keuangan dari berbagai kementerian dan lembaga (sekitar 56%) berhasil meraih gelar WTP. Pada 2013, jumlah ini meningkat dari 86 menjadi 64, meningkat sekitar 74%. Selain itu, meskipun jumlah daerah penerima WTP tidak sebanyak Kementerian Kesehatan, namun tren ini terus meningkat. Menurut informasi data pada tahun 2009, opini WTP diperoleh 15 dari 504 daerah atau sekitar 3%. Namun, pada 2013, situasinya membaik, yaitu 153 dari 456 negara menyumbang 33% keuangan pemerintah daerah.

Pelaporan keuangan adalah produk yang didapati oleh aspek atau disiplin akuntansi. Dengan demikian, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik akan membuat laporan keuangan yang berkualitas.

Demikian pula di instansi pemerintah, untuk menghasilkan laporan keuangan daerah yang berkualitas diperlukan pemahaman dan sumber daya manusia yang berkompeten di dalam pengelolaan keuangan daerah. Wibowo (2018:324) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Erwin Siahaya (2018) tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, yang menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia memberi dampak pada peningkatan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan lebih mudah untuk menguasai bidang kerjanya, hal tersebut memberi dampak pada kualitas kerja yang dihasilkan berupa laporan keuangan daerah.

Salah satu aspek dasar dan penting akuntansi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan daerah adalah sistem akuntansi yang digunakan. Sistem akuntansi keuangan daerah berdasarkan standar akuntansi pemerintahan akan mengembangkan akuntabilitas dan keahlian pelaksana keuangan pemerintah dengan menjelaskan dan menyajikan laporan keuangan daerah. Mahsun dkk (2016:92) menjelaskan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah adalah metode dan prosedur penyelenggaraan akuntansi keuangan daerah yang ditetapkan di suatu pemerintah daerah. Hasil penelitian Erwin Siahaya (2018) menjelaskan bahwa penerapan sistem akuntansi keuangan daerah memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Penerapan sistem pengelolaan

keuangan daerah dipandang dapat mempermudah pegawai dalam menyajikan laporan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel.

Dalam upaya memberikan kualitas laporan keuangan daerah yang transparan diperlukan adanya pengendalian internal yang baik dalam suatu pemerintahan daerah. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal yang baik dan berkesinambungan dipandang dapat meningkatkan pengawasan kinerja dari para pegawai, hal ini akan berujung pada terciptanya kualitas laporan keuangan yang berkualitas serta memberi dampak positif bagi penyenggaraan dan pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pemeliharaan kekayaan negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Fungsi sistem pengendalian intern adalah memberikan jaminan yang cukup atas efektivitas dan efisiensi proses akuntansi, terutama dalam keandalan pembuatan laporan keuangan. Sehingga penerapan sistem pengendalian internal dapat meningkatkan keandalan dan objektivitas informasi, mencegah inkonsistensi, dan mendorong proses audit atas laporan keuangan. Kondisi semakin baiknya sistem pengendalian intern pemerintah bahwa semakin baik pula kualitas laporan keuangan yang disusun oleh pemerintah. Sistem pengendalian internal merupakan sistem yang dibentuk akan memberikan hasil yang berkualitas untuk mendapatkan tujuan manajemen, tersebut keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang sudah ada digunakan sekarang. Hasil penelitian yang dilakukan Rachmat

Luthfi Sulaiman (2022) menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern memberi pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Pemilihan SKPD Kota Medan sebagai objek penelitian karena Kota Medan dinilai cukup berhasil menyusun dan menyajikan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), hasil penilaian laporan keuangan daerah Kota Medan tahun 2014-2019 diperoleh hasil bahwa Kota Medan memperoleh penilaian Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama tahun 2014 namun mengalami penurunan menjadi Wajar Dengan Pengecualian (WDP) di tahun 2015-2019. Namun demikian timbul tanda tanya yang perlu dikaji lebih lanjut, bagaimana suatu SKPD opini atas LKPD-nya (*Audited*) yang mampu mencapai predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dan bagaimanakah upaya yang harus dilakukan oleh suatu pemerintah daerah guna memperoleh penilaian yang baik dari Badan Pemeriksa Keuangan serta menghindari predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Tidak wajar (*adversed opinion*) dan Tidak Menyatakan Pendapat (*disclaimer of opinion*). Predikat baik dalam pengelolaan keuangan daerah merupakan keinginan dari setiap pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung dengan fakta-fakta yang ada maka hal tersebut mendorong penulis untuk membuat karya tulis dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Keahlian Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan?
2. Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan?
3. Apakah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh secara parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan?
4. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh secara simultan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk memahami pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan secara parsial.
2. Untuk memahami pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan secara parsial.
3. Untuk memahami pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan secara parsial.

4. Untuk memahami pengaruh kompetensi SDM, penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Medan secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti, penelitian ini bagi penulis juga diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan serta lebih mendalami dan memahami lagi mengenai kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata I pada Universitas Sumatera Utara.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan tambahan pengetahuan di bidang pemerintahan, khususnya pengaruh kompetensi SDM, penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintahan daerah.
3. Bagi Pemerintah, hasil dari penelitian ini diinginkan berhasil menyajikan informasi yang bermanfaat menjadi informasi dan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah Kota Medan agar segera mengerti dan paham arti pentingnya kompetensi SDM, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Laporan Keuangan Daerah

2.1.1 Pengertian Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, laporan keuangan merupakan laporan berstruktur mengenai laporan posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu pelaporan. Laporan keuangan adalah suatu bentuk pertanggung jawaban dari kepengurusan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh sebuah entitas. Laporan keuangan menurut PSAK No.1 (2015) menyatakan bahwa laporan keuangan adalah penyajian tersruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Laporan ini menyajikan perjalanan sejarah sebuah entitas yang dikualifikasikan dalam nilai moneter. Laporan keuangan harus disusun berdasarkan standar akuntansi yang berlaku agar laporan keuang tersebut dapat dibandingkan dengan laporan keuangan pada periode sebelumnya, juga dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.

Kualitas pelaporan keuangan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2020) yaitu laporan keuangan merupakan hasil dari berbagai pelaksanaan pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang sempurna selalu meliputi neraca, pendapatan pernyataan, dan laporan perubahan status keuangan (laporan arus kas), catatan dan laporan lain, dan objek penjelasan yang merupakan sebagian dari laporan keuangan. menurut Bastian (2015:9) menjelaskan bahwa laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang menyajikan informasi

yang berguna untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

Mahmudi (2016:143) menjelaskan bahwa laporan keuangan merupakan output dari sistem akuntansi yang bermanfaat untuk pemberian informasi bagi pihak-pihak yang akan menjadikan informasi keuangan tersebut sebagai dasar pembuatan keputusan. Berdasarkan beberapa teori diatas dapat di simpulkan bahwa laporan keuangan yaitu suatu proses akuntansi yang berstruktur mengenai laporan posisi keuangan dalam suatu periode akuntansi, laporan keuangan harus berdasarkan standar akuntansi yang berlaku dan berguna bagi pihak-pihak berkepentingan dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Tujuan Laporan Keuangan Daerah

Berdasarkan SAP Nomor 24 Tahun 2005 menjelaskan bahwa pelaporan keuangan pemerintah semestinya memberikan informasi yang bermanfaat kepada setiap pelaksana dalam memberi nilai akuntabilitas dan merencanakan keputusan yang tepat, baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik dengan:

1. Memberikan informasi tentang kelengkapan pendapatan periode berjalan agar membayar segala pengeluaran.
2. Memberikan informasi mengenai bagaimana memperoleh dan mempelajari sumber daya ekonomi dan alokasinya menurut dengan anggaran dan peraturan perundang-undangan yang sudah diatur.
3. Menyajikan informasi terhadap seluruh sumber daya ekonomi yang diperlukan ketika aktivitas entitas pelapor dan hasil yang diperoleh.

4. Menyajikan informasi mengenai bagaimana entitas pelapor membiayai seluruh aktivitasnya dan mencapai kebutuhan kasnya.
5. Memberikan informasi tentang status keuangan dan status sumber pendapatan jangka pendek dan jangka panjang (termasuk pendapatan dari pajak dan pinjaman) yang terkait dengan entitas pelapor.
6. Menyajikan informasi mengenai pergantian posisi keuangan entitas pelaporan, apakah kualitas kenaikan atau penurunan, menjadi hasil kegiatan yang dikerjakan ketika masa pelaporan.

Mardiasmo (2018:119) menyatakan bahwa tujuan umum penyajian laporan keuangan oleh pemerintah daerah adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial dan politik serta sebagai bukti pertanggungjawaban. (*accountability*) dan pengelolaan (*stewardship*).
2. Untuk memberikan informasi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajerial dan organisasi.

2.1.3 Indikator Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 karakteristik kualitatif laporan keuangan merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki yaitu:

1. Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan, apabila informasi yang termuat didalamnya dapat memengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi

masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu.

2. Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan yang material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat di verifikasi.

3. Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal.

4. Dapat dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Secara etimologi istilah kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris “*competency*” yang artinya kecakapan atau kemampuan. Costa, Roe, & Taillieu (dalam Siswadi, et al., 2020) menjelaskan bahwa kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-

sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Rivai (2013:298) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:3) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Wibowo (2018:324) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2017:203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang

dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan

Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2018:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta sikap berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka penyelesaian tanggung jawabnya.

2.2.2 Jenis-Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia

Moehariono (2014:13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa jenis kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

3. Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Lima tipe jenis dan karakteristik kompetensi menurut Spencer dalam Wibowo (2018:111), yaitu:

1. Motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang menyebabkan tindakan seseorang.
2. Ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*) informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu.
5. Keterampilan (*skill*) kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Kunandar (Sedarmayanti, 2011:126), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) jenis atau karakteristik yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas

3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Handoko (2017:103) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*) merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan.

Zwell dalam Wibowo (2018:56) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional

7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

2.2.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hutapea dan Thoha (2011:28) mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator utama pembentukan kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*Skill*), Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.
3. Sikap (*Attitude*), Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Sutrisno (2017:203) menyatakan bahwa indikator yang menentukan kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.3 Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (SIAKD)

2.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (SIAKD)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 56 tahun 2005 memberi peraturan bahwa sistem informasi keuangan daerah (SIKD) menunjuk hingga sistem informasi keuangan daerah merupakan sistem yang mencatat, mengelola dan mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya sebagai informasi publik. Pelaksanaan dan pelaporan sistem pertanggungjawaban pemerintah daerah sebagai bahan pencarian untuk pengambilan keputusan. Elsy (2016:2) mengemukakan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dari seluruh kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Mahsun dkk (2016:92) bahwa sistem akuntansi keuangan daerah adalah metode dan prosedur penyelenggaraan akuntansi keuangan daerah yang ditetapkan di suatu pemerintah daerah. Erlina, Rambe dan Rasdianto (2015:6) mengatakan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah adalah sistem akuntansi yang meliputi proses pencatatan, penggolongan, penafsiran, peringkasan transaksi atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD).

Kawedar dkk dalam Mahsun (2016:93) menjelaskan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah adalah serangkaian prosedur manual maupun terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, dan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pemerintah. Ratmono dan Solihin (2017:58) menjelaskan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah adalah serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan,

pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah adalah rangkaian suatu sistem akuntansi dari prosedur dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi dari proses pencatatan, pengikhtisaran hingga pelaporan keuangan.

2.3.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (SIKAD)

Tujuan dari sistem akuntansi pemerintahan daerah menurut Darise dalam Mahsun dkk (2016:98) yang mengatakan bahwa tujuan akuntansi pemerintahan adalah:

1. Pertanggungjawaban yaitu untuk memberikan informasi keuangan yang lengkap, cermat, dalam bentuk dan waktu yang tepat yang berguna bagi pihak yang bertanggungjawab yang berkaitan dengan operasi unit-unit pemerintahan.
2. Manajerial, pemerintah harus menyediakan informasi keuangan yang diperlukan untuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian anggaran, perumusan kebijaksanaan, dan pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pemerintah.
3. Pengawasan, pemerintah harus memungkinkan terselenggaranya pemeriksaan oleh aparat pengawasan fungsional secara efektif dan efisien.

2.3.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (SIKAD)

Ratmono dan Sholihin (2017:59) menjelaskan bahwa indikator sistem akuntansi keuangan daerah meliputi:

1. Pencatatan yaitu kegiatan pengidentifikasian dan pengukuran dalam bentuk bukti transaksi dan bukti pencatatan.
2. Pengikhtisaran yaitu penyusunan neraca saldo berdasarkan akun buku besar pada akhir periode akuntansi yaitu suatu daftar yang memuat nama akun atau rekening beserta jumlah saldonya selama periode tertentu, diambil dari buku besar.
3. Pelaporan menjelaskan bahwa transaksi ekonomi akan menghasilkan laporan keuangan yang merupakan hasil akhir proses akuntansi.

Bastian (2015:31) menjelaskan bahwa indikator sistem akuntansi keuangan daerah meliputi:

1. Tingkat Kecepatan

Sistem akuntansi yang disusun harus sesuai dengan prinsip kecepatan, yaitu sistem akuntansi harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan secara tepat waktu dan dapat memenuhi persyaratan sesuai kualitas yang dipersyaratkan.

2. Tingkat Keamanan

Sistem akuntansi yang disiapkan harus sesuai dengan prinsip keselamatan. Artinya sistem akuntansi harus dapat membantu menjaga keamanan harta benda organisasi. Untuk menjaga keamanan properti organisasi, sistem akuntansi harus dirumuskan berdasarkan prinsip pengendalian internal.

3. Tingkat Efisiensi Biaya

Sistem akuntansi yang disiapkan harus sesuai dengan prinsip ekonomi. Artinya biaya menjalankan sistem akuntansi harus ditekan agar relatif murah. Dengan kata lain, dalam penyelenggaraan sistem akuntansi perlu

memperhatikan biaya pokok pendapatan yang dihasilkan oleh informasi yang dihasilkan.

4. Tingkat Kualitas Hasil

Sistem akuntansi keuangan harus disusun berdasarkan standart kualitas yang telah ditentukan, dengan kata lain kualitas dari hasil sistem akuntansi keuangan harus mencerminkan kualitas dari pelaporan keuangan tersebut.

2.4 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

2.4.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern, ialah keseluruhan proses tindakan dan kegiatan berkelanjutan yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh karyawan agar memberikan kepercayaan yang cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Mengenai pelaksanaan yang efektif dan efektif dengan cara berikut, Keandalan, pelaporan keuangan, pemeliharaan aset milik negara dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian intern pemerintah yang seterusnya disingkat SPIP adalah sistem pengendalian intern yang diperlukan keseluruhan dan lengkap di lingkungan pemerintah pusat dan daerah. Tercatat mampu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi.

Hery (2014:66) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut: “Pengendalian intern adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum / undang –

undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Selanjutnya menurut Wakhyudi (2018:18) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan.

Mulyadi (2016:129) menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal menurut Scott (2014:226) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Berdasarkan pengertian sistem pengendalian internal menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah merupakan suatu proses yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada di dalam sistem pemerintah.

2.4.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Tujuan dari pengendalian internal menurut Mulyadi (2016:129), adalah:

1. Menjaga aset organisasi atau pemerintah
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi pemerintah
3. Mendorong efisiensi, dan
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

2.4.3 Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sujarweni (2015:71) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal memiliki 5 indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Penanggung jawab instansi pemerintah harus membuat dan menjaga lingkungan pengendalian melalui cara-cara berikut, yang akan menghadirkan perilaku yang positif juga serta bermanfaat dan digunakan agar penerapan sistem pengendalian internal di lingkup kerja.

- a. Penegakan integritas dan nilai etika;
- b. Komitmen terhadap kompetensi;
- c. Kepemimpinan yang kondusif;
- d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
- e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif; dan
- h. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2. Penilaian Resiko

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas: Identifikasi risiko; dan Analisis risiko. Dalam rangka penilaian risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Instansi Pemerintah menetapkan:

- a. Tujuan Instansi Pemerintah; dan

- b. Tujuan pada tingkatan kegiatan, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

3. Kegiatan Pengendalian

Penanggung jawab instansi pemerintah harus melaksanakan kegiatan pengendalian berdasarkan besar kecilnya, kompleksitas dan sifat tanggung jawab instansi pemerintah tersebut. Kegiatan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. Review atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
 - 1) Pembinaan sumber daya manusia;
 - 2) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
 - 3) Pengendalian fisik atas aset;
 - 4) Penetapan dan reuiu atas indikator dan ukuran kinerja;
 - 5) Pemisahan fungsi;
 - 6) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
 - 7) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
 - 8) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
 - 9) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya;
 - 10) Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

4. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan Instansi Pemerintah diharuskan menilai, mencatat, dan menyampaikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi seperti mana yang berada dalam Pasal 41 wajib dilaksanakan dengan

efektif. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif seperti mana berada pada ayat (1), pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya:

- a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi; dan
- b. Mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

5. Pemantauan Pengendalian Intern

Kepala instansi pemerintah harus mengawasi sistem pengendalian internal.

(2) Pemantauan sistem pengendalian internal yang termasuk didalamnya dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemantauan dengan tahapan tahapan, evaluasi individual, dan rekomendasi tindak lanjut atas hasil audit dan audit lainnya. Pengamatan berkelanjutan seperti mana berada pada ayat kedua Pasal 43 dilaksanakan melalui kegiatan pengelolaan sehari-hari, pengawasan, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

- a. Evaluasi terpisah yang seperti mana diartikan dalam Pasal 4 ayat (2) dilaksanakan dengan cara penilaian sendiri, revidu, dan pengujian efektivitas Sistem Pengendalian Intern.
- b. Evaluasi terpisah mampu dilaksanakan oleh pelaksana tugas pengawasan intern pemerintah atau pengelola eksternal pemerintah.
- c. Evaluasi terpisah mampu dilaksanakan dengan memanfaatkan daftar uji pengendalian intern seperti mana tercantum saat Lampiran yang menjadi komponen yang tidak dapat dipisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Erwin Siahaya (2018)	Independen : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dependen : Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi sumber daya manusia (KSDM), sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (KLKPD) Provinsi Papua.
2	Neny Kusumadewi (2020)	Independen : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Desa, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dependen : Kualitas Laporan Keuangan Desa	Hasil penelitian ini membuktikan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan desa.
3	I Gusti Ayu Krisna Dewi (2020)	Independen : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Dependen :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Provinsi Bali; sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD)

		Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah	berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Provinsi Bali; dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah
4	Anggi Rizka (2021)	Independen : Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern Dependen : Kualitas Laporan Keuangan Daerah Intervening : Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	Hasil penelitian membuktikan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan
5	Rachmat Luthfi Sulaiman (2022)	Independen : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern dan Standar Akutansi Pemerintahan Dependen : Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Hasil penelitian ini membuktikan dan menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan

Peneliti memperoleh penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dari beberapa jurnal yang berbeda. Erwin Siahaya (2018) melakukan penelitian tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kompetensi sumber daya manusia (KSDM), sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (KLKPD) Provinsi Papua.

Neny Kusumadewi (2020) melaksanakan penelitian mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Desa, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Laporan Keuangan Desa. Dengan diperolehnya tujuan penelitian ini menjelaskan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan desa..

I Gusti Ayu Krisna Dewi (2020) menjelaskan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. Hasil yang diperoleh dari penelitian membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Provinsi Bali; sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD) berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Provinsi Bali; dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah.

Anggi Rizka (2021) menjelaskan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Kualitas Laporan Keuangan Daerah dan Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil penelitian membuktikan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Rachmat Luthfi Sulaiman (2022) menjelaskan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern, Standar Akutansi Pemerintahan dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasil penelitian ini membuktikan dan menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

2.6 Kerangka Konseptual

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Dampak kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Sumber daya manusia yang kompeten dengan keterampilan dan pengetahuan mengolah informasi akan menghasilkan laporan keuangan yang bernilai dan bermutu tinggi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak memiliki keterampilan untuk bertanggung jawab atas kualitas sistem dan laporan, maka laporan tersebut tidak akan memiliki nilai dan tidak dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Wahyuno (2004:12) menjelaskan bahwa hubungan antara kapabilitas sumber daya manusia dan kualitas pelaporan keuangan adalah dalam

menghasilkan nilai informasi yang berharga (reliabilitas), terdapat dua elemen utama yang terlibat, yaitu informasi yang dihasilkan dan produksi. Mengenai laporan keuangan, informasi harus dihasilkan sedemikian rupa sehingga laporan keuangan akhir dapat memberikan informasi untuk memastikan keaslian atau validitas informasi tersebut. Kemudian, menyangkut kemampuan sumber daya manusia yang akan menjalankan sistem atau menghasilkan informasi tersebut, dan sumber daya manusia tersebut membutuhkan Memiliki tingkat keahlian akuntansi yang cukup, atau setidaknya berharap untuk terus belajar dan mengasah keterampilan akuntansi. Di sini, kemampuan sumber daya manusia itu sendiri memegang peranan yang sangat penting dalam menghasilkan informasi yang berharga (reliabilitas).

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwin Siahaya (2018) melakukan penelitian tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kompetensi sumber daya manusia (KSDM) secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (KLKPD) Provinsi Papua.

2.6.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Sistem informasi akuntansi dirancang untuk membantu setiap entitas menyusun laporan keuangan. Dengan bantuan akuntansi, sistem informasi akan memberikan manfaat bagi entitas, yaitu meningkatkan kecepatan waktu pelaporan, meningkatkan keamanan, meningkatkan efisiensi biaya, dan meningkatkan

kualitas hasil. Gade (2005:83) menjelaskan bahwa pemerintah harus membentuk sistem akuntansi pemerintahan agar pemerintah dapat menampilkan informasi keuangan dengan lebih baik. Selain itu, Gade menjelaskan dengan bantuan sistem akuntansi maka proses pengolahan data transaksi akan lebih cepat, lengkap, akurat, tertib, dan terintegrasi.

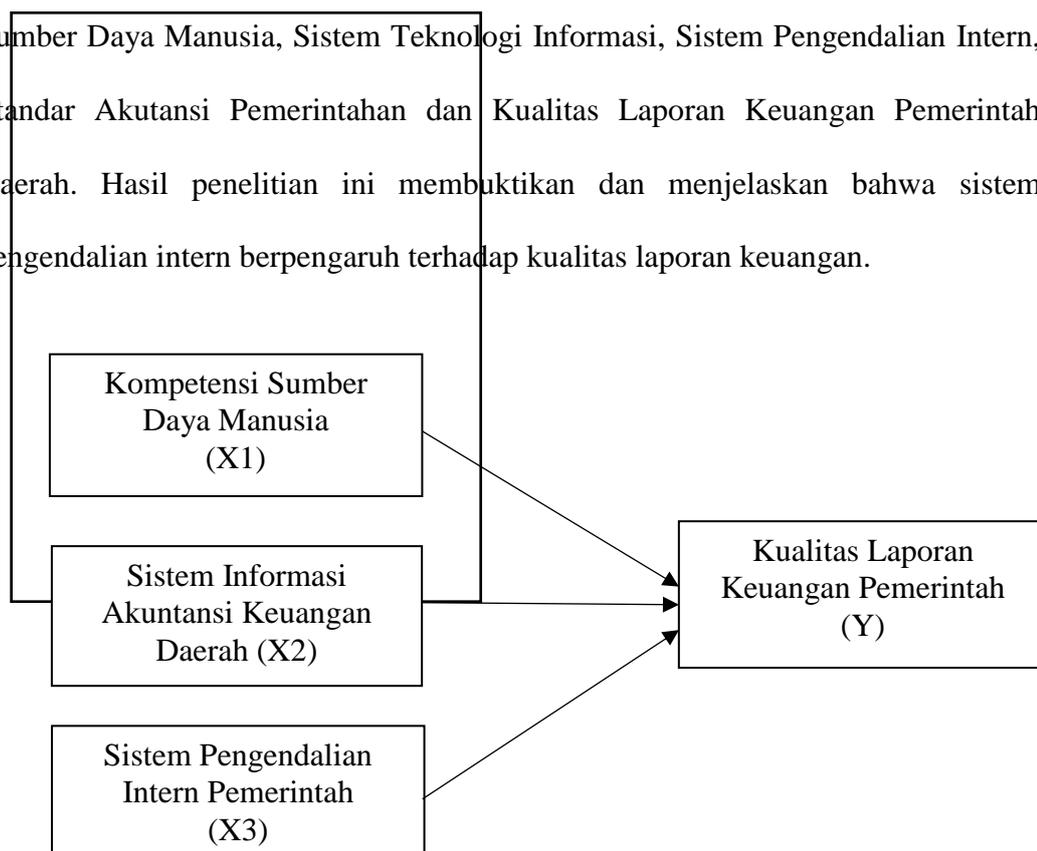
Selain teori-teori di atas, terdapat teori lain yang menurut Mardiasmo (2018:32) menjelaskan bahwa dampak sistem akuntansi lembaga terhadap kualitas laporan keuangan adalah sebagai berikut: mampu menghasilkan informasi yang relevan, andal, dan andal. Pemerintah harus memiliki sistem akuntansi yang handal. Sistem akuntansi yang lemah akan mengurangi keandalan laporan keuangan akhir dan tidak ada hubungannya dengan pengambilan keputusan. Saat ini sistem akuntansi yang dimiliki oleh pemerintah daerah rata-rata masih lemah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sistem akuntansi berdampak pada kualitas laporan keuangan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwin Siahaya (2018) melakukan penelitian tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (KLKPD) Provinsi Papua.

2.6.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Sistem pengendalian intern yang bertanggung jawab akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, karena terdapat pengendalian intern yang baik, sehingga laporan yang disajikan kepada publik sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tunggal (2013:24) menjelaskan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilakukan oleh komisaris, manajemen, dan personel entitas lainnya untuk memberikan jaminan yang memadai. Terkait dengan realisasi tujuan yaitu operasi efektivitas dan efisiensi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal secara luas diartikan sebagai proses di mana manajemen memberikan jaminan yang memadai untuk operasi yang efektif dan efisien, pelaporan keuangan yang andal, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan pemerintah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rachmat Luthfi Sulaiman (2022) menjelaskan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern, Standar Akutansi Pemerintahan dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasil penelitian ini membuktikan dan menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.





Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2016:70).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menentukan hipotesis dalam penelitian yaitu :

- H1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah
- H2 : Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- H3 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

H4 : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Keuangan daerah dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat (asosiatif kausal) yaitu jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y (Erlina dan Mulyani, 2007:66). Jenis penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat dengan cara mengamati akibat yang ada dan menelusuri faktor-faktor penyebabnya.

3.2.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 25 SKPD Pemerintah Kota Medan.

3.2.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari Oktober 2021 hingga Juni 2022.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No.	Keterangan	2021-2022									
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
1.	Pengajuan Judul										
2.	Penyelesaian Proposal										
3.	Bimbingan Proposal										
4.	Seminar proposal										
5.	Pengumpulan dan Pengolahan Data										
6.	Seminar Hasil										
7.	Meja Hijau										

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:90). Populasi adalah seluruh objek atau fenomena yang diteliti. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 388 orang pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.

3.2.2 Sampel

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:90). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (Sugiyono, 2014:91). Sampel harus memenuhi unsur representatif atau mewakili dari seluruh sifat-sifat populasi.

Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2011:28), seperti berikut ini :

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

$$n = \frac{388}{1+388 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{388}{1+3,88}$$

$$n = \frac{388}{4,88} = 79,51 \text{ dibulatkan menjadi } 80$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran

Berdasarkan hasil perhitungan sampel diatas diperoleh hasil bahwa sampel dalam penelitian ini yaitu 80 orang pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel ini sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel tidak bebas. Variabel ini dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Jadi variabel dependen adalah konsekuensi dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah.

3.3.2 Variabel Independen

Variabel ini sering juga disebut dengan variabel bebas, variabel stimulus prediktor, atau *antecedent*. Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018:324)	1) Pengetahuan 2) Keterampilan 3) Sikap (Hutapea dan Thoha, 2011:28)	Interval
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)	Sistem akuntansi keuangan daerah adalah serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah. (Ratmono dan Solihin, 2017:58)	1) Tingkat kecepatan 2) Tingkat keamanan 3) Tingkat efisiensi Biaya 4) Tingkat kualitas hasil (Bastian, 2015:31)	Interval
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X3)	Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga asset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. (Mulyadi, 2016:129)	1) Lingkungan Pengendalian 2) Penilaian resiko 3) Kegiatan Pengendalian 4) Informasi dan komunikasi 5) Pemantauan pengendalian intern (Sujarweni, 2015:71)	Interval

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)	Laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. (Bastian, 2015:9)	1) Relevan 2) Andal 3) Dapat dibandingkan 4) Dapat dipahami (Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010)	Interval
---	--	--	-----------------

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mentah. Survei kuesioner adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif karena dapat memperoleh data standar yang bertanggung jawab untuk analisis yang komprehensif tentang karakteristik populasi yang diteliti. Kuisisioner penelitian disampaikan langsung kepada responden, atau salah satu pegawai / pegawai dimintai bantuan untuk mengkoordinasikan pendistribusian dan pengumpulan kuisisioner SKPD sesuai jangka waktu yang ditentukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan – keterangan atau fakta – fakta yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini, pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument yaitu metode kuisisioner atau angket.

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2014:72), adapun

skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah : Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain penggunaan software SPSS (*Statistica product and service solutions*) untuk menguji hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis simultan (uji-F) dan pengujian parsial (uji-t).

3.6.1 Pengujian Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2016:116) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila r -hitung $>$ r -tabel, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila r -hitung $<$ r -tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Sebaliknya, bila r -hitung $<$ r -tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013:83). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 for Windows*.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:147). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan grafik plot, dan pendekatan histogram dan uji Kolmogorov–Smirnov.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
2. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual atau tidak dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas ialah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Jika data residu tidak bersifat acak maka data bisa dikatakan terkena heteroskedastisitas (Situmorang and Lutfi, 2012:122).

3.6.2.3 Uji Multikolineritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Asumsi multikolineritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolineritas. Gejala multikolineritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Untuk melakukan uji multikolineritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi dan menunjukkan multikolineritas yang tinggi, karena $VIF =$

1/tolerance. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013: 103).

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu: pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X3) sedangkan variabel terikat (*dependent*) kualitas laporan keuangan (Y) Pemerintah Kota Medan. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

di mana:

- Y = Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah
- α = Konstanta
- X₁ = Kompetensi Sumber Daya Manusia
- X₂ = Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah
- X₃ = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- B₁- B₂= Koefisien Regresi dari variabel independen
- e = *Term of Error*

3.6.4 Pengujian Hipotesis

3.6.4.1 Uji-t

Uji t-statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap dependen variabel dengan

menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk melihat hubungan variabel x dan y digunakan uji statistik dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

dimana :

- r = Besar korelasi antara variable x dan y
- t = hipotesis (t-hitung)
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah :

1. Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka hipotesis alternative diterima, artinya terdapat pengaruh antara variable x terhadap variable y.
2. Jika nilai t-hitung < t-tabel, maka hipotesis alternative ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variable x terhadap variable y.



Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ha

Sumber : (Sugiyono, 2014:262)

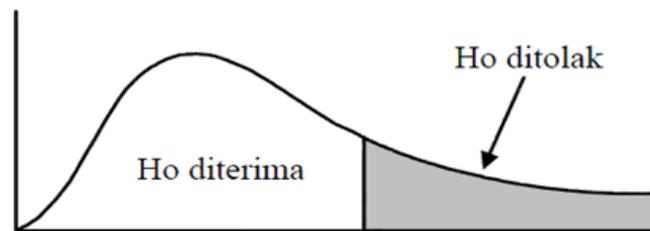
3.6.4.2 Uji-F

Uji F-statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014:263). Untuk pengujian digunakan hipotesa sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen.

2. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji-F

Sumber : (Sugiyono, 2016:264)

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sugiyono, nilai F-statistik dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2012:264):

$$\frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model estimasi.

n = jumlah sampel

3.6.5 Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel - variabel independen secara bersama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dimana nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Semakin besar nilai R^2 , maka akan semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. (Ghozali, 2013:228). Sugiono (2016:112) menjelaskan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0.00 – 0.199 = Sangat Rendah

0.20 – 0.399 = Rendah

0.40 – 0.599 = Sedang

0.60 – 0.799 = Kuat

0.80 – 1.000 = Sangat Kuat

