

# TESIS

## ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN PADA UNIVERSITAS HASANUDDIN SEBAGAI PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM

YOHANIS SATTU  
NIM. A012191045



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2020



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# TESIS

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN  
PADA UNIVERSITAS HASANUDDIN SEBAGAI PERGURUAN TINGGI  
NEGERI BADAN HUKUM**

**ANALYSIS OF FINANCIAL MANAGEMENT PERFORMANCE  
ACCOUNTABILITY AT HASANUDDIN UNIVERSITY AS A LEGAL ENTITY  
STATE UNIVERSITY (GUIDED BY SYAMSU ALAM AND MURSALIM  
NOHONG)**

**YOHANIS SATTU  
NIM. A012191045**



**KEPADA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2020**



# TESIS

## ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA LAPORAN KEUANGAN PADA UNIVERSITAS HASANUDDIN SEBAGAI PERGURUAN TINGGI NEGARA BADAN HUKUM

disusun dan diajukan oleh :


**YOHANIS SATTU**  
**A012191045**

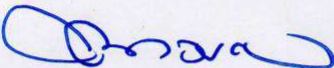
telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis  
Pada tanggal 27 Oktober 2020 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat,

Ketua

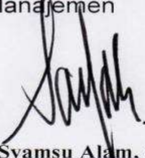
Anggota


  
Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.

  
Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si.

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.

  
Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **YOHANIS SATTU**

NIM : **A012191045**

Program Studi : **Magister Manajemen**

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN PADA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN SEBAGAI PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN  
HUKUM**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, September 2020

Yang membuat pernyataan,



**YOHANIS SATTU**





## PRAKATA

Segala puji hanya milik Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan segala kebaikan, kenikmatan, kelancaran, dan kemudahan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini sebagai tugas akhir pada Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin. Ya Allah, limpahkanlah shalawat, keselamatan, dan barakahMu atas hamba dan RasulMu, Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam, keluarga, dan seluruh sahabatnya. Rasa penghargaan dan terima kasih yang tinggi penulis sampaikan terutama yang terhormat:

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam.,SE., M.Si,CIPM sebagai pembimbing pertama dan Bapak Dr. Mursalim Nohong, M.Si sebagai pembimbing kedua atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti.
3. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen tim penguji yang telah memberikan masukan, saran dan kritikan kepada penulis demi kesempurnaan penulisan tesis.
4. Ucapan terima kasih lewat doa juga kepada almarhum Ayah dan Ibu, Ayah dan Ibu mertua, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada istri tercinta atas dukungan do'a dan motivasi yang diberikan selama studi dan penulisan tesis ini.
5. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Universitas Hasanuddin, khususnya pada Biro Keuangan. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Makassar, September 2020

**YOHANIS SATTU**



## ABSTRAK

**YOHANIS SATTU.** *Analisis Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan pada Universitas Hasanuddin sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum* (dibimbing oleh Syamsu Alam dan Mursalim Nohong).

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menguji pengaruh: (i) kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan; (ii) sistem akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan; dan (iii) kualitas laporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan.

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survei. Penelitian dilaksanakan di Universitas Hasanuddin selama dua bulan. Populasi sebanyak 85 orang yang terdiri atas pegawai keuangan pada bidang keuangan seluruh Fakultas dan unit kerja di Universitas Hasanuddin yang berstatus sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara). Populasi ini sekaligus menjadi sampel (sensus sampling). Data dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan laporan keuangan. Sistem akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan. Kualitas laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan.

Kata Kunci: kompetensi SDM, laporan keuangan, akuntabilitas, pengelolaan keuangan





## ABSTRACT

**YOHANIS SATTU.** *Analysis of Financial Management Performance Accountability at Hasanuddin University as a Legal Entity State University* (Supervised by **Syamsu Alam** and **Mursalim Nohong**)

This study aims to analyze and examine the effect of (i) the competence of human resources on the quality of financial reports and the accountability of financial management performance; (ii) accounting system for the quality of financial reports and accountability for financial management performance; and (iii) quality of financial reports on accountability of financial management performance.

This research was included in the survey research category. This research was conducted at Hasanuddin University. This research was conducted within two months. The population in this study were 85 financial employees in the financial sector at all Faculties and Work Units at Hasanuddin University with the status of ASN (State Civil Apparatus) as many as 85 people. The population in this study at the same time became the sample (census sampling). The data analysis method used in this research was descriptive and path analysis.

The results show that the competence of human resources has a significant effect on the quality of financial reports and the accountability of financial management performance. The accounting system has a significant effect on the quality of financial reports and the accountability of financial management performance. The quality of financial reports has a significant effect on the accountability of financial management performance.

**Keywords:** human resources competences, financial reports, accountability, and financial management



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
PRAKATA .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1. Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	10
2.2. Sistem Akuntansi .....	15
2.3. Kualitas Laporan Keuangan .....	17
2.4. Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan .....	18
2.5. Penelitian Terdahulu .....	23
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL .....	37
3.1. Kerangka Konseptual .....	37
3.2. Hipotesis Penelitian .....	38
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN .....	39
4.1. Jenis dan Rancangan Penelitian .....	39
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
4.3. Jenis dan Sumber Data .....	39
4.4. Populasi dan Sampel .....	40
4.5. Pengukuran Variabel dan Indikator Penelitian .....	41
Analisis Data .....	41
Operasional .....	45
ELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	48





5.1. Gambaran Umum .....	48
5.2. Profil Responden .....	59
5.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	62
5.4. Analisis Deskriptif .....	65
5.5. <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur) .....	70
5.6. Pembahasan .....	76
BAB VI PENUTUP .....	81
6.1. Kesimpulan .....	81
6.2. Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar PTN-BH di Indonesia.....	4
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian .....	40
Tabel 4.2 Matriks Definisi Operasional .....	45
Tabel 5.1. Karakteristik Responden .....	60
Tabel 5.2. Uji Instrumen Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ...	62
Tabel 5.3. Uji Instrumen Variabel Sistem Akuntansi .....	63
Tabel 5.4. Uji Instrumen Variabel Kualitas Laporan Keuangan .....	64
Tabel 5.5. Uji Instrumen Variabel Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan .....	65
Tabel 5.6. Tanggapan terhadap kompetensi sumber daya manusia .....	66
Tabel 5.7. Tanggapan terhadap sistem akuntansi .....	67
Tabel 5.8. Tanggapan terhadap kualitas laporan keuangan .....	68
Tabel 5.9. Tanggapan terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan .....	69
Tabel 5.10. Hasil uji analisis jalur 1 .....	70
Tabel 5.11. Hasil uji analisis jalur 2 .....	72
Tabel 5.12. Hasil uji analisis jalur 3 .....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 4.1 Diagram analisis jalur .....	43
Gambar 5.1. Lingkup Pengelolaan Keuangan PTN-BH Unhas .....	55
Gambar 5.2. Hasil uji analisis jalur 1 .....	71
Gambar 5.3. Hasil uji analisis jalur 2 .....	73
Gambar 5.4. Hasil uji analisis jalur 3 .....	75





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	89
Lampiran 2 Profil responden.....	95
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	101
Lampiran 4 Uji Instrument Variabel .....	115
Lampiran 5 <i>Path Analysis</i> .....	123



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Laporan keuangan bertujuan untuk memberikan berbagai informasi kepada para pengguna laporan dalam rangka mengambil keputusan yang optimal dalam organisasi. Pihak manajemen menilai bahwa laporan keuangan merupakan *input* (bahan) pertimbangan untuk menetapkan rencana- rencana aktivitas organisasi pada periode di masa datang. Sedangkan bagi pengguna laporan, laporan keuangan adalah informasi yang penting untuk mengambil keputusan-keputusan investasi atau yang lainnya. Laporan keuangan memiliki manfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam rangka pelaksanaan kegiatan operasional organisasi. Informasi di dalam laporan keuangan memberi pijakan dan pedoman bagi pimpinan untuk melakukan perencanaan yang tepat (Peecher et al. 2013; dan Sanusi et al. 2015).

Laporan keuangan menguntungkan pemilik, manajer, dan investor dalam banyak hal, para pemangku kepentingan dapat menggunakan laporan keuangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang aspek keuangan, profil risiko, dan investasi organisasi. Pemilik dan pemangku kepentingan dapat membuat keputusan yang lebih baik dengan menggunakan laporan keuangan, namun pemilik organisasi kecil terkadang menerapkan penggunaan laporan keuangan yang efisien, Laporan keuangan yang andal dan tepat waktu tidak cukup dikatakan sebagai laporan



yang berkualitas, terlebih ketika pemilik organisasi tidak memiliki kemampuan untuk menafsirkan laporan tersebut secara akurat. Penggunaan laporan keuangan sangat terkait dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan. Keputusan yang dibuat tanpa mempertimbangkan informasi dalam laporan keuangan, maka dapat menyebabkan munculnya masalah (Sudana, 2015; dan Susanto, 2015).

Akuntabilitas kinerja laporan keuangan merupakan pertanggungjawaban tentang integritas laporan keuangan, pengungkapan, dan ketaatan pada peraturan yang berlaku. Penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran uang oleh instansi pemerintah adalah sasaran pertanggung jawaban dari laporan keuangan. Organisasi khususnya dalam ruang lingkup pemerintah wajib untuk melaporkan hasil program kerja yang telah dilaksanakan sehingga pengguna laporan keuangan dapat menilai efisien dan efektif atau sebaliknya. Akuntabilitas dapat ditinjau dari berbagai perspektif (sudut pandang) diantaranya perspektif manajemen keuangan. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban organisasi kepada masyarakat mengenai kegiatan operasionalnya melalui laporan keuangan (Fehrenbacher et al. 2019; dan Dewi et al. 2019).

Akuntabilitas kinerja laporan keuangan telah mengalami perkembangan yang cepat. Pengembangan organisasi publik di Indonesia yaitu fenomena penguatan akuntabilitas dan tuntutan transparansi bagi

publik, demikian pula dengan perguruan tinggi negeri. Akuntabilitas salah satu bentuk kewajiban organisasi dalam menyajikan capaian





kinerja dari program kerja melalui media tertentu yang dilakukan secara periodik. Akuntabilitas sebagai dasar pelaporan keuangan dalam organisasi berdasarkan pada hak publik untuk mengetahui dan menerima penjelasan untuk pengumpulan sumber daya dan penggunaannya (Ackert et al. 2019).

Fenomena akuntabilitas kinerja laporan keuangan pada perguruan tinggi negeri di Indonesia berdasarkan temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada tahun 2010 terjadi pelbagai masalah keuangan pada perguruan tinggi negeri. Masalah tersebut berupa (a) pungutan dari masyarakat yang tidak dilaporkan; (b) opini *audit disclaimer* (tidak memberikan pendapat) sebesar Rp. 763, 12 miliar; (c) rekening liar sehingga penggunaan dana tidak jelas; dan (d) pengelolaan kas di perguruan tinggi negeri yang tidak tertib.

Pengelolaan keuangan di perguruan tinggi negeri di Indonesia menggunakan tiga model yang berbeda. Merujuk pada UU No. 12/2012 pasal 65 dan PP No. 4/2014 Pasal 27 tentang pola pengelolaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) terbagi menjadi tiga yaitu: (a) PTN dengan pengelolaan keuangan negara pada umumnya atau PTN Satker atau PTN pola Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), kampus yang menggunakan cara ini termasuk PTN yang lemah. (b) PTN dengan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum (PTN-BLU) yang menerapkan prinsip pengelolaan keuangan dengan kualitas sedang; dan (c) PTN sebagai badan umum PTN-BH (berbadan hukum), kampus yang menggunakan ini tergolong PTN kuat.

Realitas menunjukkan bahwa PTN di Indonesia belum dikelola secara profesional ini disebabkan oleh masalah pengelolaan keuangan PTN. Konsep



PTN-BH merupakan solusi bagi PTN di Indonesia, dengan konsep tersebut maka perguruan tinggi mendapatkan otonomi yang lebih tinggi di tingkat akademik dan non akademik. Substansi yang penting dalam PTN-BH yaitu perencanaan anggaran dasar yang membutuhkan pengaturan secara lengkap dan detail tentang otonomi akademik dan non akademik agar menjadi operasional perguruan tinggi. Berikut ini daftar PTN yang berstatus sebagai PTN-BH.

Tabel 1.1 Daftar PTN-BH di Indonesia

No	Perguruan Tinggi
1	Universitas Indonesia
2	Universitas Pendidikan Indonesia
3	Universitas Sumatera Utara
4	Institut Teknologi Bogor
5	Institut Pertanian Bogor
6	Universitas Gadjah Mada
7	Institut Teknologi Sepuluh Nopember
8	Universitas Padjadjaran
9	Universitas Airlangga
10	Universitas Diponegoro
11	Universitas Hasanuddin

Sumber: Dikti, (2020)

Universitas Hasanuddin (Unhas) merupakan salah satu PTN yang menjadi PTN-BH. Sebagai perguruan tinggi yang terkemuka di Indonesia Timur, Unhas telah meraih berbagai prestasi khususnya



dalam bidang manajemen keuangan, berdasarkan hasil audit eksternal independen yang menunjukkan bahwa Unhas mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang telah diraih sejak tahun 2009 sampai tahun 2019. Keberhasilan tersebut menjadi indikasi bahwa pengelolaan keuangan di Unhas menunjukkan prestasi.

Transparansi dan akuntabilitas harus dikedepankan dalam sistem pengelolaan keuangan dengan tetap berprinsip pada kaidah-kaidah akuntansi termasuk dalam pelaksanaan audit internal dan eksternal yang ditetapkan di perguruan tinggi tersebut. Pengelolaan keuangan yang sehat, transparan dan akuntabel menjadi tujuan utama perguruan tinggi. Namun prinsip transparansi dalam pengelolaan keuangan menimbulkan kesulitan tersendiri bagi sebuah perguruan tinggi. Hal ini disebabkan sering tidak sesuainya mata anggaran yang sudah dibuat dengan kegiatan operasional perguruan tinggi yang cenderung fleksibel.

Reformasi keuangan negara saat ini pun menjadi polemik tersendiri. Hal ini terlihat dari adanya pergeseran anggaran tradisional menuju anggaran berbasis kinerja, yang sebenarnya juga sudah diterapkan di negara berkembang lainnya. Untuk sistem pengelolaan tradisional, penjalanannya anggaran cenderung mengutamakan sistem dan prosedur, birokratis yang tidak efisien, pemberian layanan yang lambat serta tidak efektif. Sedangkan pada sistem pengelolaan berbasis kinerja lebih

tasi pada kinerja dan hasil. Perubahan ini dipengaruhi oleh sumber pemerintah yang terbatas, sedangkan kebutuhan pendanaan semakin





tinggi. Pendekatan penganggaran berbasis kinerja sangat cocok bagi unit kerja yang berfokus pada pelayanan publik. Salah satu alternatif untuk mendorong peningkatan pelayanan publik adalah dengan mewiraswastakan pemerintah. Mewiraswastakan pemerintah (*enterprising the government*) adalah paradigma yang memberi arah yang tepat bagi sektor keuangan publik. Ketentuan tentang penganggaran tersebut telah dituangkan dalam UU No.17/2003 tentang Keuangan Negara.

Akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan sebagai isu yang prioritas dihadapi oleh setiap perguruan tinggi di Indonesia, demikian pula dengan Unhas sebagai PTN-BH dituntut untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam bidang keuangan. Secara teoritis, akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan ditentukan oleh kualitas laporan keuangan (Dewi et al. 2019; Nirwana & Haliah, 2018; dan Anggriawan dan Yudianto, 2018). Laporan keuangan yang memenuhi unsur relevan, andal, dapat dipahami, dapat dibandingkan, dan lainnya.

Kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan sebagai topik yang banyak dieksplorasi oleh para akademisi dan peneliti di berbagai negara. Kualitas laporan keuangan yang memenuhi standar akan mewujudkan akuntabilitas kinerja yang lebih baik. Pengelolaan keuangan PTN yang efektif adalah pengelolaan keuangan yang ekonomis, efisien, transparan, dan akuntabel (Sudana, 2015; dan Chen dan Gong,



Kualitas laporan keuangan secara otomatis akan meningkatkan kualitas informasi di dalam laporan keuangan, sehingga pengguna laporan keuangan akan mengambil keputusan berdasarkan data keuangan yang berkualitas, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan. Penyusunan laporan keuangan pada PTN-BH harus memasukkan laporan neraca awal dan perubahannya, laporan aktivitas, dan laporan lainnya berdasarkan PP No. 26/2015 Pasal 20.

Berbagai faktor yang secara teoritis dan empiris terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan. Faktor tersebut yaitu kompetensi sumber daya manusia dan sistem akuntansi. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor eksogen yang dapat memberikan perubahan pada kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan karena jika SDM tidak memiliki kompetensi yang memadai maka memicu berbagai masalah dan hambatan (Lary dan Taylor, 2012; dan Grimm & Blazovich, 2016).

Faktor berikutnya adalah sistem akuntansi, yang telah menjadi kebutuhan bagi setiap organisasi khususnya PTN-BH untuk menghasilkan kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan yang memenuhi standar. Sistem akuntansi berperan penting dalam mengelola arus pengolahan data-data akuntansi sehingga mampu

hasilkan informasi yang akurat untuk memenuhi kebutuhan para pengguna informasi akuntansi (Klovienė & Gimzauskiene, 2015).



Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian ini “Analisis Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan pada Universitas Hasanuddin Sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan?
2. Apakah sistem akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan?
3. Apakah kualitas laporan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan menganalisis tingkat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan.



2. Untuk menguji dan menganalisis tingkat pengaruh sistem akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan.
3. Untuk menguji dan menganalisis tingkat pengaruh kualitas laporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian sebagai berikut.

1. Model akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan ini dapat digunakan dan diterapkan pada perguruan tinggi swasta untuk menerapkan kompetensi sumber daya manusia dan sistem akuntansi yang mendukung peningkatan kualitas laporan keuangan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan mendukung teori-teori dan penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan di dalam organisasi pendidikan tinggi.
3. Sebagai rujukan/referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi topik kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Shaheen et al. (2019), kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Otoo (2019) mengatakan kompetensi adalah karakteristik dari karyawan yang berkontribusi kinerja pekerjaan yang berhasil dan pencapaian hasil organisasi (Otoo & Mishra, 2018). Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain.

Lary dan Taylor (2012) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Menurut Grimm & Blazovich (2016), kompetensi bisa dianalogikan *gunung es*, keterampilan dan pengetahuan membentuk

ya yang berada di atas air. Bagian yang ada di bawah permukaan terlihat dengan mata telanjang, namun menjadi fondasi dan memiliki



pengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian "sadar" seseorang, sedangkan *trait* dan *motif* seseorang berada pada alam bawah sadarnya. Terdapat berbagai macam definisi kompetensi. Tetapi definisi yang sering digunakan adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior.

Menurut Otoo (2019), ada tiga jenis kompetensi, yaitu: kompetensi profesi, kompetensi individu dan kompetensi sosial. Kompetensi profesi merupakan kemampuan untuk menguasai keterampilan/keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja maupun bekerja dengan tepat, cepat teratur dan bertanggung jawab. Kompetensi individu, merupakan kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja, baik penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun daya saing kemampuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang diarahkan pada kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat maupun lingkungan kerjanya.

Sesuai dengan SK Men.PAN Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang buku pedoman pengembangan budaya kerja. Didalamnya mengandung 17 (tujuh belas) elemen prinsip-prinsip budaya kerja yang meliputi: (1) komitmen dan konsistensi; (2) wewenang dan tanggung jawab; (3) ikhlas dan jujur; (4) disiplin dan profesionalisme; (5) kreativitas dan kepekaan; (6) kerjasama dan keteladanan; (7) kebersamaan dan dinamika kelompok;



(8) ketepatan dan kecepatan; (9) rasionalitas dan kecerdasan emosi; (10) keteguhan dan ketegasan; (11) disiplin dan keteraturan kerja; (12) keberanian dan kearifan; (13), dedikasi dan loyalitas; (14) semangat dan motivasi; (15) ketekunan dan kesabaran; (16) keadilan dan keterbukaan; (17) berilmu pengetahuan dan teknologi.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata (Shaheen et al. 2019). Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan penjelasan lebih rinci dari masing-masing kompetensi menurut Grimm & Blazovich (2016) adalah sebagai berikut : (a) ketrampilan: keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik, contoh kemampuan mengemudi; (b) pengetahuan: Informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu, contoh mengerti ilmu manajemen keuangan; (c) peran sosial: citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (*"the outer self"*), contoh menjadi seorang pengikut, atau seorang oposan; (d) citra diri: persepsi individu tentang dirinya (*"the inner self"*), contoh melihat/memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin; (e) *trait*: karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang, contoh seorang pendengar yang baik; (f) motif: pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku.

eluruh kompetensi yang telah berhasil diidentifikasi, terbagi dalam i tingkatan, dimana masing-masing level diwakili oleh deskripsi dari



indikator tingkah laku yang menunjukkan derajat kompetensi yang berbeda-beda. Perbedaan tiap tingkatan dibuat sedemikian rupa untuk dapat dikenali sehingga dapat memudahkan penilai untuk menentukan dengan akurat tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Deskripsi tingkah laku pada masing-masing tingkatan juga dapat meminimalkan unsur subyektifitas dari penilai atau kesalahan penilaian karena ketidaksamaan persepsi antar penilai.

Adapun yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik (Grimm & Blazovich, 2016). Pendapat lain dikemukakan oleh Lary dan Taylor (2012) bahwa "Standar kompetensi merupakan ukuran untuk memahami dan berkomunikasi dengan berbagai kultur dan erat kaitannya dengan profesionalisme". Menurut Otoo & Mishra (2018), standar kompetensi mencakup tiga hal, yaitu yang disingkat dengan KSA:

- (a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis;
- (b) Keterampilan (*skills*), yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit;
- (c) Sikap (*attitude*), yaitu yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain

wa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.



Menurut Shaheen et al. (2019), penetapan standar kompetensi dapat diprioritaskan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap, baik yang bersifat *hard competencies* maupun *soft competencies*. *Soft/generic competencies* menurut Otoo & Mishra (2018) meliputi kelompok kompetensi, yaitu:

- (a) Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian dan kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi).
- (b) Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan).
- (c) Kemampuan memimpin (kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan kerjasama kelompok, kemampuan memimpin kelompok).
- (d) Kemampuan berpikir (berpikir analisis, berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional/manajerial).
- (e) Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi).

Lary dan Taylor (2012) berpendapat bahwa standar kompetensi minimal mengandung empat komponen kelompok pokok, yaitu: (1) *knowledge*; (2) *skills*; (3) *attitude*; dan (4) kemampuan untuk mengembangkan *knowledge*, *skills* pada orang lain. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting. Pemanfaatan manusia sebagai sumber daya tentunya berbeda dari sumber daya yang lain. Untuk

pemanfaatan sumber daya manusia secara optimum, salah satu





aspek yang perlu diperhatikan adalah masalah-masalah yang berhubungan dengan pembinaan dan pengembangannya.

Sumber daya manusia merupakan *human capital* di dalam organisasi. *Human capital* merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Human capital merupakan sumber inovasi dan gagasan. Karyawan yang dengan human capital tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi (Otoo & Mishra, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap atau KSA (*knowledge, skills, attitude*) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar *performance* yang ditetapkan.

## 2.2. Sistem Akuntansi

Ketaatan sebagai sikap patuh terhadap aturan atau perintah yang berlaku, sedangkan definisi aturan merupakan cara atau tindakan yang ditetapkan dan harus dilaksanakan. Menjadi keharusan bagi organisasi untuk memiliki petunjuk atau pedoman yang digunakan oleh manajemen untuk menentukan dan melaksanakan seluruh kegiatan organisasi dan termasuk tentang aturan kegiatan akuntansi. Mnif & Gafsi (2020) menyatakan bahwa aturan akuntansi dibuat sebagai dasar dalam penyusunan laporan keuangan.

Merujuk pada standar akuntansi terdapat aturan baku yang digunakan menyajikan dan pengungkapan laporan keuangan dengan berpedoman



pada aturan-aturan yang telah dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Standar akuntansi yang digunakan oleh pemerintah disebut sebagai Standar Akuntansi Pemerintahan. Standar Akuntansi Pemerintahan merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah.

Aturan sistem akuntansi merujuk pada tindakan yang harus dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip dalam akuntansi. Aturan akuntansi telah dirancang sedemikian rupa sebagai pedoman/petunjuk dasar dalam menyusun laporan keuangan dalam organisasi apapun. Standar akuntansi memiliki berbagai aturan yang wajib dipatuhi dalam pengukuran serta penyajian laporan keuangan dengan berpedoman terhadap aturan-aturan tertentu. Informasi yang tersedia dilaporan keuangan tersebut sangat dibutuhkan bagi *stakeholders*, investor dan manajemen sehingga harus informasi tersebut dapat diandalkan. Dengan demikian dibutuhkan aturan untuk menjaga keandalan informasi (laporan keuangan) tersebut dan menghindari tindakan yang dapat merugikan *stakeholders*, investor dan manajemen (Garzella et al. 2019).

Menurut Lysak (2020) ketaatan aturan akuntansi merupakan tingkat kesesuaian prosedur pengelolaan aset organisasi, pelaksanaan prosedur akuntansi, dan penyajian laporan keuangan serta seluruh bukti pendukung, sesuai dengan aturan yang ditentukan oleh BPK dan/atau SAP PP RI Nomor

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara Pasal 32 menegaskan bahwa bentuk dan isi laporan



pertanggungjawaban disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi.

### 2.3. Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan pada dasarnya merupakan hasil refleksi dari sekian banyak transaksi yang terjadi dalam suatu organisasi. Transaksi dan peristiwa yang bersifat finansial dicatat, digolongkan, dan diringkaskan dengan cara setepat-tepatnya dengan satuan uang, dan kemudian diadakan penafsiran untuk berbagai tujuan. Berbagai tindakan tersebut tidak lain adalah proses akuntansi yang pada hakikatnya merupakan seni pencatatan, penggolongan dan peringkasan transaksi dan peristiwa, dalam era yang tepat dan dalam bentuk rupiah, dan penafsiran akan hasil-hasilnya. Laporan keuangan merupakan hasil tindakan pembuatan ringkasan data keuangan organisasi. Laporan keuangan disusun dan ditafsirkan untuk kepentingan manajemen dan pihak lain yang menaruh perhatian dengan data keuangan (Krishnan et al. 2020).

Standar akuntansi mengenai pelaporan keuangan organisasi nirlaba dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia sebagai Standar Akuntansi Keuangan Nomor 45 tentang Pelaporan Keuangan Organisasi Nirlaba. Sedangkan Financial Accounting Standards Board mengeluarkan *Statement of Financial Accounting Standard* nomor 117 (Arthur et al. 2019).

Tujuan utama laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi berguna bagi yang berkepentingan pada kinerja keuangan suatu organisasi. Pengendalian manajemen adalah salah satu dimensi informasi



yang berguna bagi organisasi pemerintah dan organisasi nirlaba. Tujuan utama laporan keuangan, menurut PSAK nomor 45, adalah menyediakan informasi yang relevan untuk memenuhi kepentingan para penyumbang anggota organisasi, kreditur, dan pihak lain yang menyediakan sumber daya bagi organisasi nirlaba (Tang et al. 2016).

Organisasi semacam ini memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda dengan organisasi bisnis pada umumnya (Furqan et al. 2020). Para pengguna laporan keuangan organisasi nirlaba memiliki kepentingan bersama yang tidak berbeda dengan organisasi bisnis, yaitu untuk menilai: (a) Jasa yang diberikan oleh organisasi nirlaba dan kemampuannya untuk terus memberikan jasa tersebut; dan (b) Cara manajer melaksanakan tanggung jawabnya dan aspek kinerja manajer. Chen dan Gong (2019) menjelaskan bahwa laporan Keuangan organisasi nonprofit distandarisasi oleh SFAS No. 117 mengatur bahwa laporan keuangan yang disajikan untuk organisasi yaitu:

- a) *Statement of Financial Position (Balance Sheet)*
- b) *Statement of Activities*
- c) *Statement of Cash Flows*

#### **2.4. Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan**

Secara umum definisi akuntabilitas adalah sebagai kewajiban-

...an dari pihak yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber  
...olik dan yang bersangkutan dengan kegiatan untuk dapat menjawab  
...yang menyangkut pertanggungjawabannya. Akuntabilitas terkait erat



dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat sebagai suatu proses pemberian pertanggungjawaban dan memberi jawaban (Anggriawan dan Yudianto, 2018).

Pertanggungjawaban PTN merupakan akumulasi dari keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi PTN yang perlu disampaikan kepada masyarakat/stakeholder. Berdasarkan pada jenisnya bahwa akuntabilitas dapat dilaksanakan pada kebijakan yang akan dilakukan, akuntabilitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan PTN, akuntabilitas yang berhubungan dengan proses, prosedur, aturan main, dan ketentuan pedoman, serta akuntabilitas yang berhubungan dengan pendapatan dan pengeluaran uang (Nyamori et al. 2017).

Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan adalah perwujudan kewajiban suatu untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan adalah instrument pertanggungjawaban yang pada pokoknya terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian, dan pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban suatu PTN-BH dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan tugas

dan fungsi, serta misi organisasi (Cumbe & Inácio, 2018).





Akuntabilitas diartikan sebagai hubungan antara pihak yang memegang kendali dan mengatur entitas dengan pihak yang memiliki kekuatan formal atas pihak pengendali tersebut. Dalam hal ini dibutuhkan juga pihak ketiga yang bertanggungjawab untuk memberikan penjelasan atau alasan yang masuk akal terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan dan hasil usaha yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan pencapaian suatu tujuan tertentu (Haraldsson, 2016).

Akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan tidak dapat diketahui tanpa PTN-BH memberitahukan kepada masyarakat tentang informasi sehubungan dengan pengumpulan sumber daya dan sumber dana beserta penggunaannya. Akuntabilitas dapat dipandang dari berbagai perspektif: perspektif akuntansi sebagaimana pernyataan Fehrenbacher et al. (2019) bahwa akuntabilitas suatu entitas pemerintahan dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu akuntabilitas terhadap: 1. Sumber daya finansial 2. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijaksanaan administrative 3. Efisiensi dan ekonomisnya suatu kegiatan 4. Hasil program dan kegiatan pemerintah yang tercermin dalam pencapaian tujuan, manfaat dan efektivitas.

Perspektif fungsional menurut Ackert et al. (2019), akuntabilitas dilihat sebagai suatu tingkatan dengan lima tahap yang berbeda yang diawali dari tahap yang lebih banyak membutuhkan ukuran-ukuran obyektif (*legal*

*nce*) ke tahap yang membutuhkan lebih banyak ukuran-ukuran  
f. Tahap-tahap tersebut adalah Akuntabilitas Kejujuran dan



Akuntabilitas Hukum (*Probity and legality accountability*), Akuntabilitas Proses (*Process accountability*), Akuntabilitas Pelaksanaan (*Performance accountability*), Akuntabilitas Program (*Program accountability*), dan Akuntabilitas Kebijakan (*Policy accountability*).

Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum (*Probity and legality accountability*), akuntabilitas ini terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan dan terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik. Hal ini menyangkut pertanggungjawaban penggunaan dana sesuai dengan anggaran yang telah disetujui dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*compliance*).

Akuntabilitas Proses (*Process accountability*), akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Dalam hal ini digunakan proses, prosedur, atau ukuran-ukuran dalam melaksanakan kegiatan yang ditentukan (*planning, allocating and managing*).

Akuntabilitas Pelaksanaan (*Performance accountability*), pada level ini dilihat apakah kegiatan yang dilakukan sudah efisien (*efficient and economy*). Akuntabilitas Program (*Program accountability*) Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat

atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Disoroti



penetapan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut (*outcomes and effectiveness*). Akuntabilitas Kebijakan (*Policy Accountability*), akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Dalam tahap ini dilakukan pemilihan berbagai kebijakan yang akan diterapkan atau tidak (*value*).

Menurut Haraldsson (2016), dari perspektif sistem akuntabilitas, terdapat beberapa karakteristik pokok sistem akuntabilitas ini yaitu: Berfokus pada hasil (*outcomes*), menggunakan beberapa indikator yang telah dipilih untuk mengukur kinerja, menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan atas suatu program atau kebijakan, menghasilkan data secara konsisten dari waktu ke waktu, dan melaporkan hasil (*outcomes*) dan mempublikasikannya secara teratur.

Indikator (1) Berfokus pada hasil (*outcomes*). Akuntabilitas menggunakan patokan dari hasil yang didapatkan untuk menentukan tahap - tahap apa yang akan dilakukan selanjutnya. Indikator (2) Menggunakan beberapa indikator yang telah dipilih untuk mengukur kinerja. Kinerja suatu instansi dapat diukur dengan beberapa indikator yang berhubungan dengan akuntabilitas. Indikator (3) Menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan atas suatu program atau kebijakan. Data – data dari pengukuran menggunakan sistem akuntabilitas dapat membantu untuk menetapkan tahap – tahap apa yang akan dilakukan selanjutnya.

Indikator (4) Menghasilkan data secara konsisten dari waktu ke waktu. Pada tahap ini, data akan dihasilkan dengan hasil yang tetap atau tidak



berubah – ubah dalam jangka pendek. Indikator (5) Melaporkan hasil (*outcomes*) dan mempublikasikannya secara teratur. Dari tahap ini, dapat dilihat perubahan – perubahan yang terjadi selama periode yang berlangsung.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini diuraikan beberapa sub tentang penelitian terdahulu yang mendukung secara empiris hubungan antara variabel sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan.

### 2.5.1. Studi terdahulu tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan

1) Synthia (2016) menjelaskan bahwa studinya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem akuntansi keuangan terhadap kualitas laporan keuangan yang ditampilkan. Penentuan sampel secara mekanik menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 165 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Suliyantini & Kusmuriyanto (2017) menjelaskan bahwa studinya bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris tentang



pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan standar akuntansi pemerintahan (SAP) basis akrual terhadap kualitas laporan keuangan dengan sistem pengendalian intern sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah di SKPD Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan teknik purposive sampling yang menghasilkan 89 sampel. Teknik analisis menggunakan pendekatan SEM dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SAP berbasis akrual dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi sumber daya manusia dan penerapan SAP berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian intern dapat menjadi variabel mediasi untuk pengaruh tidak langsung kompetensi sumber daya manusia dan SAP terhadap kualitas laporan keuangan.

- 3) Muda dkk (2017) menjelaskan bahwa studinya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan sistem akuntansi daerah sebagai variabel intervening terhadap unit kerja daerah di





Kabupaten Labuhanbatu, Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Ada 108 kuesioner yang dibagikan untuk semua anggota staf. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 2.0 M3. Hasil dari penelitian ini adalah, secara parsial, kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) di Kabupaten Labuhanbatu, Indonesia. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) memediasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan penggunaan teknologi informasi yang tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu. Studi ini merekomendasikan bahwa harus ada program pelatihan yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Selain itu, kepala manajemen harus mendukung penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Pengendalian Internal agar kualitas laporan keuangan pemerintah daerah menjadi lebih optimal.



### 2.5.2. Studi terdahulu tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan

- 1) Long & Ismail (2011). Studi ini meneliti kompetensi profesional sumber daya manusia di perusahaan manufaktur Malaysia. Kompetensi yang diperiksa dalam penelitian ini adalah pengetahuan bisnis, kontribusi strategis, pengiriman SDM, kredibilitas pribadi, teknologi SDM dan konsultasi internal. Semua kompetensi ini akan diuji apakah mereka secara signifikan terkait dengan kinerja perusahaan. Sampel yang digunakan di sini terdiri dari profesional SDM dari perusahaan manufaktur Malaysia di negara bagian paling selatan Malaysia, Johor. Sebanyak 89 perusahaan menanggapi latihan survei. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif seperti korelasi spearman dan analisis regresi berganda untuk menguji variabel. Temuan menunjukkan bahwa sembilan faktor kompetensi SDM peringkat teratas berasal dari domain kredibilitas pribadi dan pengiriman SDM. Kompetensi yang dinilai sendiri oleh responden menunjukkan bahwa komunikasi pribadi, kepatuhan hukum, hubungan yang efektif, dan manajemen kinerja berada di atas semua faktor lainnya. Kompetensi seperti kontribusi strategis, pengetahuan bisnis, teknologi SDM, dan konsultasi internal memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja perusahaan. Selain itu, ditemukan bahwa dari semua kompetensi SDM,



kontribusi tertinggi untuk kinerja perusahaan adalah kontribusi strategis dan konsultasi internal.

- 2) Sung dan Choi (2011). Studi ini merujuk literatur manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM), menyelidiki pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada kinerja operasional dan keuangan organisasi manufaktur. Studi ini mengidentifikasi empat pendekatan berbeda untuk HRD yang mencerminkan upaya HRD yang digerakkan oleh manajemen atau karyawan dengan fokus kuantitatif atau kualitatif. Studi ini lebih lanjut mengusulkan bahwa praktik HRD memprediksi kinerja organisasi dengan membentuk kompetensi dan komitmen karyawan yang mencerminkan asumsi yang belum teruji dalam literatur SHRM. Data multi-sumber yang dikumpulkan dari 207 perusahaan manufaktur pada tiga titik waktu selama periode lima tahun sebagian besar mendukung proposisi teoritis. Investasi keuangan dan dukungan manajerial untuk HRD menunjukkan efek positif pada komitmen karyawan tetapi tidak pada kompetensi. Manfaat yang dirasakan dari HRD meningkatkan kompetensi dan komitmen karyawan, sedangkan jumlah partisipasi dalam HRD bukan merupakan prediktor yang berarti dari hasil karyawan tersebut. Serangkaian model persamaan struktural menegaskan bahwa praktik HRD meningkatkan kompetensi dan komitmen karyawan yang memiliki efek langsung pada kinerja operasional



organisasi, yang pada akhirnya membentuk kinerja keuangannya. Penelitian ini menguraikan nilai-nilai yang berbeda dari praktik HRD yang berbeda, dan menyoroti pentingnya hasil karyawan sebagai mekanisme mediasi antara HRD dan kinerja organisasi.

- 3) Fhadillah dan Yudianto (2018). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan sistem kontrol internal pemerintah, manajemen aset, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan Pemerintah Kota Bandung. Penelitian survei dilakukan di 27 Unit Kerja Daerah Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke setiap Satuan Kerja Daerah sebanyak 55 kuesioner. Responden dari penelitian ini adalah auditor, staf keuangan, dan manajemen aset. Metode analisis data yang digunakan oleh penelitian ini adalah regresi linier berganda yang dibantu dengan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah secara signifikan mempengaruhi akuntabilitas keuangan Pemerintah Kota Bandung dengan persentase 0,016640 atau 1,166%; (2) Manajemen aset berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas keuangan Pemerintah Kota Bandung dengan persentase 0,423200 atau 42,32%; (3) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas keuangan Pemerintah Kota Bandung dengan 0,356208 persen atau 35,62%.



Juga, pengaruh simultan sistem kontrol internal pemerintah, manajemen aset, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan adalah 79,6%, dan jumlah sisanya adalah 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Di Unit Kerja Daerah, pemerintah kota Bandung masih membutuhkan pengawasan tentang akuntabilitas dan pencatatan aset lokal dan meningkatkan komitmen pemimpin. Dengan perbaikan yang diharapkan dalam laporan keuangan pemerintah, laporan keuangan kota Bandung bisa lebih baik di 2017.

### **2.5.3. Studi terdahulu tentang sistem akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan**

- 1) Fitriana & Wahyudin (2015). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai peran sistem pengendalian internal dalam memoderasi pengaruh pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) bagian keuangan yang bekerja di 46 Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Purbalingga. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh (sensus) yaitu 46 Organisasi Perangkat Daerah dan diperoleh unit analisis sebanyak 92. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi dengan uji nilai selisih mutlak menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian



menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh dan sistem pengendalian internal tidak memoderasi pemanfaatan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Sistem pengendalian internal dapat memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dipengaruhi oleh pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dapat memoderasi kompetensi sumber daya manusia.

- 2) Anggriawan & Yudianto (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi keuangan pemerintah daerah Kabupaten Bandung Barat. Laporan keuangan pemerintah harus memenuhi karakteristik kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan penyelesaian data dengan teknik wawancara dan laporan kepada 17 informan, yang merupakan kepala sub bagian keuangan di Unit Kerja Daerah Kabupaten Bandung Barat. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, kemudian menyajikan data dan menyimpulkan data yang diperoleh sesuai dengan metode analisis data untuk penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan





faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi Laporan Keuangan Kabupaten Bandung Barat adalah penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, komitmen organisasi, peran auditor internal, aset, faktor eksternal, dan pengelolaan dana operasional sekolah khusus untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

- 3) Suliyantini & Kusmuriyanto (2017) menjelaskan bahwa studinya bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan standar akuntansi pemerintahan (SAP) basis akrual terhadap kualitas laporan keuangan dengan sistem pengendalian intern sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah di SKPD Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan teknik purposive sampling yang menghasilkan 89 sampel. Teknik analisis menggunakan pendekatan SEM dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SAP berbasis akrual dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi sumber daya manusia dan penerapan SAP berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan sistem



pengendalian intern Sistem pengendalian intern dapat menjadi variabel mediasi untuk pengaruh tidak langsung kompetensi sumber daya manusiadan SAP terhadap kualitas laporan keuangan.

#### **2.5.4. Studi terdahulu tentang sistem akuntansi terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan**

- 1) Thoyib dkk (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengatur faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja organisasi pemerintah daerah di Palembang. Faktor-faktor yang termasuk adalah pengaruh penganggaran berbasis kinerja dan sistem akuntansi keuangan lokal terhadap akuntabilitas kinerja secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan purposive sampling yang merupakan bagian dari non probability sampling instrumen penelitian dengan 129 kuesioner yang langsung menyebar ke 43 organisasi pemerintah daerah di Palembang kepada kepala bendahara pendapatan departemen keuangan, dan bendahara pengeluaran. Data penelitian ini dianalisis dengan regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penganggaran berbasis kinerja parsial dan simultan dan sistem akuntansi keuangan daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja dalam organisasi pemerintah daerah.



- 2) Muttaqin dan Mulyasari (2018). Studi ini berfokus pada kontrak kinerja dan penggunaan sistem pengukuran kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi pemerintah. Implementasi Kontrak / Perjanjian Kinerja baru dilaksanakan pada 2015, sehingga perlu diselidiki. Konteks penelitian ini menjadi sangat penting untuk melihat kenyataan yang terjadi di lembaga-lembaga pemerintah yang cenderung melaporkan kinerja yang berlebihan dan meminimalkan informasi tentang kegagalan program. Laporan kinerja yang disampaikan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) telah bias. Bias muncul karena kinerja yang disampaikan tidak seperti kenyataan di lapangan sehingga menyesatkan publik sebagai pengguna informasi dan akhirnya menghasilkan ekspektasi yang berlebihan dari lembaga pemerintah. Studi ini menguji pengaruh kontraktibilitas dan kontrol budaya pada kinerja organisasi dan akuntabilitas keuangan Badan Pemerintah Daerah Provinsi Banten menggunakan peralatan uji SEM-PLS. Hasil uji dari 145 data sampel yang tersebar di seluruh kabupaten di Provinsi Banten menghasilkan kesimpulan (1) kontraktibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik; (2) kontrol budaya secara positif mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik; (3) kinerja organisasi secara positif mempengaruhi akuntabilitas keuangan organisasi sektor publik.



### 2.5.5. Studi terdahulu tentang kualitas laporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja pengelolaan keuangan

- 1) Safkaur et al. (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan basis akrual dalam catatan akuntansi di pemerintahan dan pengaruhnya terhadap tata kelola yang baik. Penelitian ini menggunakan metode verifikasi kausalitas untuk menentukan pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah 44 pemerintah kabupaten dan kota di provinsi Papua dan Papua Barat. Sedangkan Unit Observasi adalah DPPKAD di 44 Provinsi / Kota / Kabupaten di wilayah Papua dan Papua Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sehingga semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bukti empiris bahwa penerapan dasar akrual pelaporan keuangan mempengaruhi tata kelola yang baik yang dihasilkan dari pelaporan keuangan 44 pemerintah kabupaten dan kota di provinsi Papua dan Papua Barat.
- 2) Silalahi & Sinambela (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas truk dan pengendalian internal terhadap komitmen organisasi sebagai penerapan sistem akuntansi, dan akuntabilitas secara bersama-sama terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah di Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pemerintah di



provinsi Sumatera Utara dengan unit pengamatan pejabat SKPD, dengan jumlah sampel 370 orang pejabat SKPD. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis model persamaan struktural (SEM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan yang dominan oleh laporan keuangan yang dibentuk oleh dimensi dapat dibandingkan dengan laporan pada periode sebelumnya, laporan keuangan atau pelaporan entitas lain secara umum (Y7), harus meningkatkan akuntabilitas laporan keuangan yang dominan dibentuk oleh dimensi tanggung jawab penyajian laporan keuangan yang bertujuan untuk (Y1) publik. Akuntabilitas dapat meningkat jika penerapan sistem akuntansi laporan keuangan dibentuk oleh penerapan dimensi dominan penyajian laporan keuangan (X13) yang digunakan secara tidak tepat. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah mengimplementasikan secara efektif kontrol internal, komitmen organisasi, dan penerapan sistem akuntansi secara bersama-sama untuk mempromosikan akuntabilitas laporan keuangan pemerintah Sumatra di provinsi utara dengan kontribusi dampak sebesar 45%. Menerapkan secara efektif internal pengendalian, komitmen organisasi, penerapan sistem akuntansi dan pertanggungjawaban laporan keuangan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kualitas



laporan keuangan pemerintah Sumatra di provinsi utara dengan kontribusi dampak sebesar 75%.

