

# **TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS  
LAPORAN KEUANGAN DENGAN *JOB RELEVANT  
INFORMATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE QUALITY OF  
FINANCIAL REPORTS WITH JOB RELEVANT  
INFORMATION AS MODERATING VARIABLE***

**A.AYUDIYAH MUTMAINNAH**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

# TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS  
LAPORAN KEUANGAN DENGAN *JOB RELEVANT  
INFORMATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE QUALITY OF  
FINANCIAL REPORTS WITH JOB RELEVANT  
INFORMATION AS MODERATING VARIABLE***

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelas Magister

disusun dan diajukan oleh :

**A.AYUDIYAH MUTMAINNAH  
A062212010**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DENGAN *JOB RELEVANT INFORMATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Disusun dan diajukan oleh

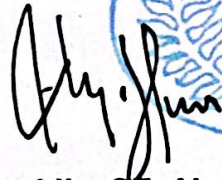
**A.AYUDIYAH MUTMAINNAH**  
**A062212010**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin  
Pada tanggal 23 Februari 2024  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

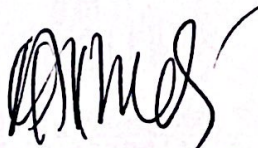


Prof. Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA.  
NIP. 196704141994121001

Muh. Irdam Ferdiansah, SE., M.Acc., Ph.D.  
NIP. 198102242010121002

Ketua Program Studi  
Magister Akuntansi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Aini Indrijawati, SE., M.Si., CA.  
NIP. 196811251994122002



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.  
NIP. 196402051988101001



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : A.Ayudiyah Mutmainnah  
NIM : A062212010  
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

### **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DENGAN *JOB RELEVANT INFORMATION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian 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, 23 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



A.AYUDIYAH MUTMAINNAH

## PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian ini. Usulan penelitian ini merupakan bagian dari Tesis yang merupakan tugas akhir untuk meraih gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Salam dan shalawat semoga senantiasa tercurah untuk nabi Muhammad SAW penunjuk segala laku dan ucap bagi umatnya.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya usulan penelitian ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Prof. Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA dan Muh. Irdam, SE., M.Acc., Ph.D. selaku tim penasehat yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan hingga usulan penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih pula kepada ibu Prof. Dr. Mediaty, SE., Ak., M.Si., CA, Ibu Dr. R. A. Damayanti, SE., Ak., M.Soc., Sc., CA dan Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku tim penguji yang telah memberikan masukan dan saran perbaikan. Terima kasih atas kesediaannya berbagi pengetahuan yang sangat berharga.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Bapak T.R Fahsul Falah, S. Sos., M.Si selaku Pj. Bupati Kabupaten Sinjai atas izin penelitian yang telah diberikan. Hal yang sama juga peneliti sampaikan kepada seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Sinjai yang telah memberikan andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada keluarga besar peneliti, Bapak Ilham Rianto Putra, SE selaku suami peneliti, Bapak Drs. H. A. Abdul Karim dan

Dra. Hj. A. Siti Ramlah Kantao selaku orang tua dan berturut-turut saudara dr. H. A. Akram Kastiran, Sp.Jp, A. Hamzah Kurniawan, S.Sos., M.Si dan A. Ainun Mahatma Karim dan juga teman-teman seperjuangan atas bantuan, nasihat, motivasi dan doa yang diberikan selama proses penyusunan tesis ini. Semoga semua pihak memperoleh kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga usulan penelitian ini ini dapat terselesaikan dengan baik.

Makassar, 23 Februari 2024



A.AYUDIYAH MUTMAINNA

## ABSTRAK

A. AYUDIYAH MUTMAINNAH. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Job Relevant Information sebagai Variabel Moderasi* (dibimbing oleh Syamsuddin dan Muh. Irdam).

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah dengan *job relevant information* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Sinjai dengan sampel sebanyak 126 pegawai yang terkait dengan pengelolaan keuangan OPD. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan organisasi perangkat daerah. Hal ini menunjukkan kondisi kompetensi sumber daya manusia yang ada pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Sinjai di Bagian Akuntansi atau Tata Usaha Keuangan belum mendukung, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah. *Job relevant information* tidak dapat memperkuat hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dan *job relevant information* dapat memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah di Kabupaten Sinjai.

Kata kunci: kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, *job relevant information*, kualitas laporan keuangan





## ABSTRACT

A.AYUDIYAH MUTMANNA. *The Effect of Human Resource Competence and Organizational Commitment on the Quality of Financial Reports with Job Relevant Information as Moderating Variable* (supervised by Syamsuddin and Muh. Irdam)

This research aims to empirically examine the effect of human resource competence and organizational commitment on the quality of financial reports of regional government organizations with job relevant information as a moderating variable. This research was conducted at regional apparatus organizations in Sinjai Regency with a sample of 126 employees related to OPD financial management. The data analysis method used SEM-PLS with the help of the SmartPLS 7.0 application. The test results show that human resource competency has no effect on the quality of the reports of regional government organizations. This shows that the condition of human resource competence in regional organizations of Sinjai Regency in the accounting or financial administration section is not yet supportive, while organizational commitment has an effect on the quality of financial reports of regional government organizations. Job relevant information cannot strengthen the relationship between human resource competence and the quality of financial reports, and job relevant information can strengthen the relationship between organizational commitment and the quality of financial reports of regional apparatus organizations in Sinjai Regency.

Keywords: human resource competence, organizational commitment, job relevant information, quality of financial report





## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	10
2.1.1 <i>Resources Based Theory</i> .....	10
2.1.2 <i>Goal Setting Theory</i> .....	11
2.1.3 Laporan Keuangan Pemerintah .....	12
2.1.4 Kualitas Laporan Keuangan .....	14
2.1.5 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.6 Komitmen Organisasi .....	18
2.1.7 <i>Job Relevant Information</i> .....	19
2.2 Tinjauan Empiris .....	20
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....	24
3.1 Kerangka Konseptual .....	24
3.2 Hipotesis .....	27
BAB IV METODE PENELITIAN .....	32
4.1 Rancangan Penelitian.....	32
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
4.3 Populasi dan Sampel.....	32
4.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
4.5 Variabel Penelitian.....	34
4.6 Metode Analisis Data .....	40
4.7 Evaluasi Model Hipotesis Penelitian .....	41
BAB V HASIL PENELITIAN.....	45
5.1 Deskripsi Data.....	45
5.2 Karakteristi Responden .....	46
5.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
5.4 Evaluasi Model Penelitian .....	54

BAB VI PEMBAHASAN .....	63
6.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah .....	63
6.2 Pengaruh Kompetensi Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah .....	66
6.3 <i>Job relevant information</i> memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah .....	68
6.4 <i>Job relevant information</i> memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah.....	69
 BAB VII PENUTUP .....	 71
7.1 Kesimpulan .....	71
7.2 Implikasi Penelitian .....	72
7.3 keterbatasan Penelitian .....	74
7.4 Saran Penelitian.....	74
 DAFTAR PUSTAKA .....	 76
 LAMPIRAN .....	 81

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Matriks Penelitian Sebelumnya.....	21
4.1	Operasionalisasi Variabel Kualitas Laporan Keuangan .....	35
4.2	Operasionalisasi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	37
4.3	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	38
4.4	Operasionalisasi Variabel <i>Job Relevant Information</i> .....	39
4.5	Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS .....	41
5.1	Tingkat Pengembalian Kuisisioner .....	46
5.2	Karakteristik Responden .....	46
5.3	Statistik Deskriptif Hasil Penelitian.....	48
5.4	Distribusi frekuensi variabel kompetensi sumber daya manusia .....	50
5.5	Distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi.....	51
5.6	Distribusi frekuensi variabel <i>job relevant information</i> .....	52
5.7	Distribusi frekuensi variabel kualitas laporan keuangan.....	52
5.8	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> .....	55
5.9	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> .....	57
5.10	Hasil Pengujian <i>Construct Reliability</i> .....	59
5.11	Hasil Koefisien Determinasi.....	59
5.12	Hasil Pengujian Hipotesis.....	60



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Biodata .....	82
Lampiran 2. Peta Teori.....	83
Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian .....	95
Lampiran 4. Daftar OPD Kabupaten Sinjai .....	102
Lampiran 5. Analisis SEM-PLS pada Aplikasi WarpPLS 7.0 .....	104
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian .....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan keuangan daerah meliputi aktivitas perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pengawasan dan pertanggungjawaban pelaksanaan melalui pelaporan keuangan. Pengelolaan keuangan daerah yang berhasil dapat dicirikan dengan terwujudnya pengelolaan keuangan yang taat azaz, efisien, efektif, transparan dan akuntabel. Proses perencanaan dan penganggaran pada prakteknya melibatkan banyak pihak mulai dari pemerintah sampai masyarakat secara umum sebagai seluruh bagian dari pemangku kepentingan.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan penyempurnaan dari peraturan Pengelolaan Keuangan Daerah yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, berdasarkan identifikasi masalah pengelolaan keuangan daerah yang terjadi dalam pelaksanaannya selama ini. Penyempurnaan peraturan tersebut dilakukan untuk menjaga 3 (tiga) pilar tata Pengelolaan Keuangan Daerah yang baik, yaitu transparansi, akuntabilitas, dan partisipatif.

Sementara itu dalam rangka melaksanakan akuntabilitas keuangan sesuai dengan tugas dan fungsi utamanya, penyajian Laporan Keuangan Pemerintah masih mengadopsi Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan yang didefinisikan sebagai suatu laporan yang disajikan secara terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan dari laporan keuangan sendiri adalah untuk memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja



keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial, maupun politik. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka. (IAI, 2012).

Terdapat banyak pihak mengandalkan informasi dalam laporan keuangan yang telah dipublikasikan oleh pemerintah sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, informasi tersebut harus berkualitas dan bermanfaat dalam arti dapat dipahami dan ditelaah oleh para pemakai baik pemerintah pusat hingga pemerintah daerah dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik. maka laporan keuangan yang memiliki karakteristik yang relevan (*relevance*), andal (*reliability*), dapat dipahami (*understandability*), dan dapat dibandingkan (*comparability*) sangatlah dibutuhkan.

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) dapat diidentifikasi dari opini BPK berdasarkan hasil pemeriksaan atas LKPD tersebut (Aulia, 2020). Adapun kriteria pemberian opini menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pernyataan Profesional Pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan didasarkan pada kriteria: (a) kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, (b) kecukupan pengungkapan, (c) kepatuhan terhadap peraturan perundang-undang, dan (d) efektivitas sistem pengendalian intern.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) memberikan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) untuk Laporan Keuangan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2020 (sulsel.bpk.go.id). Hal tersebut berarti sebagian besar informasi dalam laporan keuangan bebas dari salah saji material, kecuali untuk item tertentu yang menjadi pengecualian. Adapun ringkasan temuan permasalahan tersebut meliputi penyusunan dan pelaksanaan anggaran tidak sesuai ketentuan, sisa kas

di bendahara pengeluaran terlambat distor ke kas daerah serta pengelolaan aset tetap yang belum memadai.

Kabupaten Sinjai merupakan kabupaten dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, temuan seperti pengelolaan aset tetap dan penyajian aset lain-lain belum memadai juga terdapat pada LHP Kabupaten Sinjai, dimana temuan tersebut merupakan temuan berulang, selain temuan diatas, permasalahan seperti kesalahan penganggaran atas belanja dan pengelolaan pajak daerah belum memadai menambah lembaran temuan hasil pemeriksaan atas LKPD Kabupaten Sinjai, hal ini menunjukkan masih banyak ditemukan kelemahan dari segala aspek dan diperlukan perbaikan dari segala sisi. Kondisi tersebut jika berlanjut terus menerus maka dapat menyebabkan penurunan capaian opini yang telah diraih selama ini.

Penyusunan laporan keuangan tidak luput dari peran aktif sumber daya manusia (SDM), penelitian Temalagi (2021) menemukan bahwa keberhasilan suatu entitas bukan hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki melainkan kompetensi SDM yang dimilikinya. Dalam hal ini Usman *et al.* (2021) menungkapkan kompetensi SDM dapat ditinjau dari berbagai aspek, seperti, tingkat pendidikan, latar belakang jurusan pendidikan, pengalaman, pelatihan yang pernah diikuti dan lain sebagainya, Pradopo dan Catur (2017) menegaskan bahwa jika kompetensi SDM dilaksanakan dengan baik, maka kualitas laporan keuangan daerah akan meningkat, sehingga laporan keuangan yang baik dapat memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan. Hal berbeda ditemukan oleh Yani dan Erni (2023) bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya variasi kompetensi yang dimiliki oleh OPD, tidak akan berpengaruh pada peningkatan kualitas laporan keuangan.

Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Nurlizarni dan Zainuddin (2022) mengungkapkan bahwa kualitas laporan keuangan pemerintah daerah juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasional dapat diwujudkan dengan adanya kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi. Secara konseptual, komitmen organisasional merupakan faktor internal (aspek internal) dari setiap pegawai yang dapat mempengaruhi efektifitas pegawai tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan yang kuat dan dukungan terhadap nilai dan tujuan yang dicapai oleh organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Komitmen organisasi yang tinggi membuat orang peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, jika komitmen organisasi baik, maka akan dihasilkan laporan keuangan yang akurat, relevan, andal, dan sesuai dengan laporan keuangan yang disampaikan pemerintah sesuai SAP (Standar Akuntansi Pemerintahan) (Fuada & Amin, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ana (2018), Oktavia dan Rahayu (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan Ariska (2020) dan Mattoasi *et al.* (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Komitmen organisasional yang kuat dari individu membuat mereka berusaha keras untuk menghasilkan kualitas laporan keuangan daerah yang semakin baik. (Aziyah & Heri, 2022).

Selain itu, *Job Relevant Information* (JRI) bisa mempengaruhi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Menurut Kren (1992) *job relevant information* ialah informasi yang memfasilitasi kegiatan yang berhubungan



dengan tugas. *Job relevant information* akan memberikan masukan berupa informasi yang berisi penjelasan terkait kebutuhan atas berlangsungnya tugas atau pekerjaan yang ada. Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan akan meningkatkan pemahaman dan kemampuan para pekerja dalam melaksanakan tugasnya, serta meningkatkan komitmen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pada sektor pemerintahan, pegawai dinas atau instansi yang menerima informasi yang relevan dengan pekerjaannya akan lebih mudah menjalankan tugasnya termasuk menyusun laporan keuangan. Penelitian Pratama (2010) menyatakan bahwa tidak jarang ditemui adanya kesalahan pelaporan keuangan karena sumber informasi yang tidak tepat oleh karena itu, *job relevant information* ini dapat memberikan dukungan pada ketepatan atau akurasi laporan keuangan yang akan disusun. Adanya *job relevant information* akan memudahkan karyawan dalam mengelola laporan keuangan dengan baik dan menentukan akurasi laporan keuangan yang disusun. Hal ini sejalan dengan Amrul (2021) menegaskan bahwa ketersediaan informasi yang berhubungan dengan tugas akan memperjelas tujuan. Artinya *job relevant information* akan membuat individu lebih keras berusaha dan bersemangat mengerjakan tugas dibandingkan individu yang tidak memiliki *job relevant information* dalam proses penyusunan laporan keuangan sesuai standar yang telah ditentukan.

Fenomena atas penyajian laporan keuangan pemerintah daerah di Kabupaten Sinjai merupakan sesuatu hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, sebab adaptasi kompetensi dari SDM yang ditambah dengan kondisi keuangan daerah yang mengalami banyak perubahan pasca pandemi mengakibatkan banyak tantangan baru dalam proses pelaporan.

Oleh karena itu, peneliti akan mengelaborasi beberapa penelitian terdahulu dan mengeksplorasi beberapa kebaruan. Pertama, penelitian ini menambahkan

*job relevant information* sebagai variabel moderasi. Kedua, berdasarkan *research gap* yang ada, peneliti ingin menguji kembali pengaruh kompetensi SDM dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Akuntansi sektor publik berperan untuk menyiapkan laporan keuangan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan akuntabilitas publik. Laporan keuangan merupakan evaluasi kinerja manajerial dan organisasi. Pihak eksternal menjadikan laporan keuangan sebagai salah satu bentuk mekanisme pertanggungjawaban dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan (Mardiasmo, 2009, hal. 159). Hasil opini BPK atas laporan keuangan Kabupaten Sinjai yang menyatakan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), meski demikian, lembaran temuan hasil pemeriksaan menunjukkan masih banyak ditemukan kelemahan dan diperlukan perbaikan dari segala sisi, meski demikian Kabupaten Sinjai tetap terus berupaya mempertahankan opini tersebut setiap tahunnya.

Kompetensi SDM dan komitmen organisasi dalam pengelolaan laporan keuangan di Kabupaten Sinjai menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya laporan keuangan. Kurang optimalnya laporan keuangan menyebabkan masih adanya temuan BPK.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah?
- 2) apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah?

- 3) apakah *job relevant information* memperkuat pengaruh kompetensi SDM dengan kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah?
- 4) apakah *job relevant information* memperkuat pengaruh komitmen organisasi dengan kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

- 1) pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah
- 2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah
- 3) efek moderasi *job relevant information* pada pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah
- 4) efek moderasi *job relevant information* pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah

### 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kajian tambahan mengenai kompetensi SDM, komitmen organisasi, *job relevant information*, kualitas laporan keuangan.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan laporan keuangan terutama bagi mereka yang berperan penting dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Sinjai yaitu Kepala OPD, Kasubag selaku pejabat penatausahaan keuangan dan pegawai/staf akuntansi.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai pada semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan laporan keuangan yaitu Kepala OPD, Kasubag selaku pejabat penatausahaan keuangan dan pegawai/staf akuntansi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian yang digunakan untuk lebih memahami masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab I telah disajikan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab II akan disajikan mengenai tinjauan latar literature serta teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian.

#### **BAB III KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab III akan disajikan mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka konsep serta variabel penelitian.

#### **BAB IV METODE PENELITIAN**

Pada bab IV akan disajikan informasi tentang data penelitian, desain penelitian serta metode analisis data.

#### **BAB V HASIL PENELITIAN**

Pada bab V akan disajikan mengenai deskripsi data penelitian dan menyajikan hasil pengolahan data.

## BAB VI PEMBAHASAN

Pada bab VI akan disajikan pembahasan dari tiap-tiap variabel atas hasil penelitian sehubungan dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan.

## BAB VII PENUTUP

Pada bab VII akan disajikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan dan saran yang berkaitan dengan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 *Resources Based Theory***

*Resources Based Theory (RBT)* membahas mengenai sumber daya yang dimiliki dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Menurut Wernerfelt (1984) *resources based theory* adalah suatu teori yang dikembangkan guna menggambarkan sebuah keunggulan bagi instansi yang menyatakan bahwasanya keunggulan bersaing akan tercipta apabila sebuah instansi mempunyai sumber daya profesional yang tidak ada di instansi lainnya. Barney (1991) mengelompokkan sumber daya dalam tiga kategori yaitu sumber daya fisik, sumber daya manusia dan sumber daya organisasional. Sumber daya fisik dalam konteks Organisasi Pemerintah Daerah mencakup seluruh sarana prasarana dan perlengkapannya, lokasi, dan juga teknologi. sumber daya organisasi mencakup struktur formal instansi, sistem perencanaan dan pengendalian, terakhir sumber daya manusia mencakup seluruh pegawai, pelatihan, pengalaman, intelegensi (kecerdasan), pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. (Usman et al., 2021).

Jika instansi mampu mengelola sumber daya secara efektif maka akan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibanding instansi lain. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi merupakan keunggulan kompetitif bagi instansi apabila dapat dimanfaatkan dan mengelola potensi yang dimiliki karyawan dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya peningkatan produktivitas, maka kualitas laporan keuangan juga akan meningkat.



Implikasi dalam penelitian ini yakni *resources based theory* dapat menjelaskan hubungan antar variabel, dengan asumsi jika instansi memiliki sumber daya yang unggul dapat berdampak terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya laporan keuangan yang dihasilkan akan berkualitas. Berdasarkan pemahaman ini, para karyawan akan terdorong menggunakan kompetensi yang dimiliki untuk menggunakan *job relevant information* untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan.

### **2.1.2 Goal Setting Theory**

*Goal setting theory* dikembangkan oleh Locke (1968) menjelaskan bahwa individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, maka semakin tinggi tingkat prestasi (kinerja) yang akan dihasilkan.

Menurut Wibowo (2010) tujuan adalah sebagai apa diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Arti pentingnya menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerja individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis. Locke (1998) mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Cascio (1987) menyatakan bahwa pengarahan tingkah laku terhadap suatu tujuan menjadi dasar *goal setting*. Secara umum pengertian *goal setting* itu adalah penetapan sasaran atau target

yang akan dicapai tenaga kerja.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *goal setting theory* mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas laporan keuangan.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Kaitan antara *goal setting theory* dengan penelitian ini yakni jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya yang pada akhirnya akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Selain itu, komitmen pada tujuan ini pula akan membuat individu mengerahkan upaya yang lebih besar untuk mengumpulkan dan menggunakan *job relevant information* dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan.

### **2.1.3 Laporan Keuangan Pemerintah**

Laporan Keuangan adalah penyajian akhir dari prosedur akuntansi yang dilakukan di organisasi dalam bentuk pengungkapan. Pengungkapan yaitu menyajikan laporan keuangan secara lengkap meliputi informasi yang

dibutuhkan oleh pengguna. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah terdiri dari:

1. Laporan Realisasi Anggaran selanjutnya disingkat LRA adalah laporan yang menyajikan informasi realisasi pendapatan-LRA, belanja, transfer, surplus/defisit-LRA, pembiayaan, dan sisa lebih/ kurang pembiayaan anggaran, yang masing-masing diperbandingkan dengan anggarannya dalam satu periode.
2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih selanjutnya disingkat LPSAL adalah laporan yang menyajikan informasi kenaikan dan penurunan SAL tahun pelaporan yang terdiri dari SAL awal, SiIPA/SiKPA, koreksi dan SAL akhir.
3. Neraca adalah laporan yang menyajikan informasi posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, utang dan ekuitas dana pada tanggal tertentu.
4. Laporan Operasional yang selanjutnya disingkat LO adalah laporan yang menyajikan informasi mengenai seluruh kegiatan operasional keuangan entitas pelaporan yang tercermin dalam pendapatan-LO, beban dan surplus/defisit operasional dari suatu entitas pelaporan yang penyajiannya disandingkan dengan periode sebelumnya.
5. Laporan Arus Kas yang selanjutnya disingkat LAK adalah laporan yang menyajikan informasi mengenai sumber, penggunaan, perubahan kas dan setara kas selama satu periode akuntansi, serta saldo kas dan setara kas pada tanggal pelaporan.
6. Laporan Perubahan Ekuitas yang selanjutnya disingkat LPE adalah laporan yang menyajikan informasi mengenai perubahan ekuitas yang terdiri dari ekuitas awal, surplus/defisit-LO, koreksi dan ekuitas akhir.
7. Catatan atas Laporan Keuangan yang selanjutnya disingkat CaLK adalah laporan yang menyajikan informasi tentang penjelasan atau daftar terinci

atau analisis atas nilai suatu pos yang disajikan dalam LRA, LPSAL, LO, LPE, Neraca dan LAK dalam rangka pengungkapan yang memadai.

#### 2.1.4 Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah

Dalam Undang-Undang No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) menyatakan bahwa karakteristik kualitatif laporan keuangan pemerintah merupakan ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi laporan keuangan sehingga dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu.

##### 1) Relevan

Laporan Keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi 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. Kriteria informasi yang relevan :

##### a) Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)

Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka dimasa lalu.

##### b) Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*)

Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.

##### c) Tepat waktu

Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

d) Lengkap

Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan lengkap, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada.

2) Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan, maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan. Informasi handal memenuhi karakteristik sebagai berikut :

a) Penyajian jujur

Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya.

b) Dapat diverifikasi

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak jauh berbeda.

c) Netralitas

Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihakpada kebutuhan pihak tertentu.

3) Dapat dibandingkan

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

Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi sama.

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 itu pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

### **2.1.5 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Sedangkan kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap Pegawai Negeri Sipil yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya.

Makna kompetensi berkaitan dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang spesifik yang bisa digambarkan sebagai standar pekerjaan Torrington, Hall, dan Taylor (2008, hal. 394). Kompetensi dapat berupa sifat yang merupakan karakteristik atau kualitas yang dimiliki seseorang seperti kemujaraban, dimana rasa keyakinan dalam menentukan masa depan dan nasib. Ketika menghadapi masalah, mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikannya. Kompetensi dapat berupa motif, merupakan kendali atau



pemikiran terkait dengan tujuan tertentu seperti prestasi yang merupakan kebutuhan untuk meningkatkan standar daya saing yang unggul. Kompetensi dapat berupa keterampilan yang merupakan kemampuan untuk menunjukkan tahapan perilaku yang secara fungsional terkait dalam pencapaian tujuan kinerja. Hal ini juga melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi potensi hambatan dan memperoleh solusi untuk menyelesaikannya. Kompetensi bisa jadi merupakan citra diri seseorang dimana merupakan pemahaman tentang diri sendiri dan penilaian posisi seseorang dalam konteks nilai-nilai yang dipegang dalam sebuah lingkungan. Misalnya "Saya kreatif dan inovatif". Saya ekspresif dan peduli terhadap sesama". Kompetensi bisa jadi merupakan peran sosial seseorang yang merupakan persepsi norma-norma sosial dan perilaku yang dapat diterima masyarakat. Elemen kompetensi di atas beberapa dapat dikembangkan, beberapa dapat di modifikasi dan beberapa dapat di ukur namun tidak semuanya (Torrington, Hall, dan Taylor, 2008, hal. 403).

Sumber daya manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ).

Menjamin terwujudnya laporan keuangan pemerintah yang berkualitas dalam hal ini laporan keuangan yang disajikan dapat digunakan oleh para pengguna, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dibidang pelaporan keuangan. Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu dan digunakan dengan tepat melalui cara yang konsisten untuk mencapai kinerja yang diinginkan (Dubois *et al.*, 2004, hal. 16).

Ukuran Kompetensi SDM dapat dilihat dari rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman (Dessler, 1997).

### 2.1.6 Komitmen Organisasi

Porter dan Steers (1979) menyatakan komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Organisasi adalah kolektivitas manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mills & Mills, 2000). Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi (*identification*), kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (*job involvement*), dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan (*loyalty*) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Prisca, 2019). Pegawai yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh dedikasi untuk kepentingan organisasi karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1. *continuance commitment*, didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
2. *normative commitment*, yaitu keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

3. *affective commitment*, adalah tingkat keterkaitan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan yang didorong karena adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain mengenai organisasi.

Dalam konteks pemerintahan, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menggunakan informasi yang dimiliki untuk menyusun laporan keuangan secara tepat. Dengan adanya komitmen organisasi akan mempertahankan kepatuhan dalam penyajian laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah yang berlaku.

#### **2.1.7 Job Relevant Information (JRI)**

Jogiyanto (1999) mendefinisikan informasi sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Organisasi bergantung pada informasi kualitas tinggi. Informasi disebut berkualitas tinggi apabila informasi tersebut memiliki karakteristik yang menjadikannya bermanfaat untuk tugas.

*Job relevant information* ialah informasi yang memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan tugas (Kren, 1992). *Job relevant information* akan memberikan masukan berupa informasi yang berisi penjelasan terkait kebutuhan atas berlangsungnya tugas atau pekerjaan yang ada. Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan akan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Murray (1990) informasi dapat ditransfer dari bawahan kepada atasannya. Hal ini menunjukkan, bahwa ada dua keuntungan yang dapat diperoleh dari adanya transfer informasi dari bawahan kepada atasan yaitu:

- 1) atasan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik yang dapat disampaikan kepada bawahan sehingga kinerja akan meningkat; dan

- 2) dari informasi yang diberikan bawahan kepada atasan akan memperoleh tingkat keputusan yang lebih baik atau lebih sesuai bagi organisasi.

Dapat dikatakan *job relevant information* adalah informasi yang berkaitan dengan tugas yang dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Transfer informasi yang terjadi diharapkan agar pihak yang bersangkutan mendapat pengetahuan yang lebih baik mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Kren (1992) mengungkapkan bahwa *job relevant information* diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) mendapat informasi yang jelas.

Informasi harus dapat dibaca dan dipahami dengan baik agar informasi tersebut berguna bagi para pembuat keputusan.

- 2) mempunyai informasi yang memadai.

Informasi yang tersedia harus lengkap dan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan pengguna informasi pada waktu tertentu.

- 3) memperoleh informasi yang strategik.

Informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk mengambil keputusan jangka panjang dan memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi.

- 4) mencari informasi yang tepat.

Informasi haruslah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan dapat diperoleh pada saat yang tepat.

## **2.2 Tinjauan Empiris**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Sinjai. Adapun penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Sebelumnya

No.	Penulis/Tahun	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil penelitian/isi buku
1.	Rian Rezky Pratama dan M. Rizal/2019	Independen: kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi, Komitmen Organisasi  Dependen: Kualitas Laporan Keuangan	kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Aceh.
2.	Hernanda/ 2020	Independen: Komitmen Organisasi, Pelaksanaan Anggaran dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi  Dependen: Kualitas Laporan Keuangan	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh sedangkan Pelaksanaan Anggaran Dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas LKPD
3.	Ivana dan Sri Dewi/ 2020	Independen: Penerapan Standar Akuntansi Keuangan,Sistem Akuntansi Keuangan,Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM  Dependen: Kualitas LKPD	Sistem akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif sedangkan penerapan standar akuntansi pemerintah dan kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas LKPD
4.	Amrul/2021	Independen: Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Kerja, <i>Job Relevant Information</i> ,  Dependen: Peningkatan Kinerja Manajerial	Partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri, <i>job relevant information</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri.Sementara motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap

No.	Penulis/Tahun	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil penelitian/isi buku
			kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri dan <i>job relevant information</i> mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri
5.	Leiwakabessi/ 2021	<p>Independen: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia</p> <p>Dependen: Kualitas Laporan Keuangan</p> <p>Moderat: Komitmen Organisasi dan Motivasi</p>	Sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kualitas LKPD, kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas LKPD. Selanjutnya komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan SPIP dan kualitas LKPD tetapi tidak dapat memoderasi hubungan kompetensi SDM dan kualitas LKPD. Sedangkan motivasi dapat memoderasi hubungan kompetensi SDM dan kualitas LKPD tetapi gagal memoderasi hubungan SPIP dan kualitas LKPD
6.	Selva Temalagi dan Peter Arson /2021	<p>Independen: Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Inter</p> <p>Dependen: Kualitas Laporan Keuangan</p> <p>Moderat: Komitmen Organisasi</p>	Kompetensi SDM berpengaruh pada kualitas LKPD, sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kualitas LKPD, Interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi SDM dan sistem pengendalian intern berpengaruh pada kualitas LKPD
7.	Mutia Azizah, Jhon Rinaldo, Delori Nancy /2022	<p>Independen: Partisipasi Anggaran, <i>Job Relevant Information</i></p> <p>Dependen: Kinerja Manajerial</p>	Partisipasi Anggaran dan <i>Job Relevant Information</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada pegawai RSUP M. Djamil Padang



No.	Penulis/Tahun	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil penelitian/isi buku
8.	Nurlizarni dan Zainuddin/2022	Independen: Standar Akuntansi Pemerintah, Peran Internal Audit dan Komitmen Organisasi  Dependen: Kualitas Laporan Keuangan	Standar Akuntansi Pemerintah, Peran Internal Audit dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPK kota banda aceh.
9.	R.A.Suryanti dan Gede Adi Yuniarta/2022	Independen: kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan proses rekonsiliasi  Dependen: Kualitas Laporan Keuangan	Kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan proses rekonsiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan; kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap pemanfaatan dan proses rekonsiliasi
10.	Firman Menne dan La Ode Hasiara/2023	Independen: Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi  Dependen: Kualitas Laporan Keuangan	Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

## BAB III

### KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Pikiran

Kerangka konseptual dibangun berdasarkan fenomena, kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada bab II. Kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan secara keseluruhan. Penelitian ini menganalisis kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah dengan *job relevant information* sebagai pemoderasi. Teori yang mendasari penelitian ini yakni *resources based theory*. Teori ini menjelaskan hubungan antar variabel dengan asumsi jika instansi memiliki sumber daya yang kompeten maka laporan keuangan yang dihasilkan akan kualitas. Pemahaman ini pula, mendorong para pegawai menggunakan *job relevant information* untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan.

Penelitian ini juga didukung oleh *goal setting theory* yang mendeskripsikan bahwa seorang individu yang memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya yang pada akhirnya akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Komitmen pada tujuan ini pula akan membuat pegawai mencari dan menggunakan *job relevant information* untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan.

Kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah yang baik memerlukan adanya suatu pedoman dalam proses penyusunannya. Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) merupakan pedoman bagi pemerintah dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah sebagaimana

diamanatkan dalam pasal 32 Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang menyebutkan bahwa bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD disusun dan disajikan sesuai dengan SAP. Agar suatu laporan keuangan bisa disusun dengan baik sesuai dengan standar yang sudah ditentukan, setiap organisasi perangkat daerah harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, menurut Indriasih (2014) suatu sistem sebaik apapun akan sia-sia apabila tidak ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yaitu pendidikan, pengalaman dan pelatihan.

Penyajian laporan keuangan yang berkualitas harus didukung oleh faktor internal yang muncul dalam diri setiap pegawai, yaitu suatu komitmen yang kuat dari setiap pegawai. Komitmen yang tinggi dari setiap pegawai akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasinya. Setiap pegawai akan merasa jiwanya terikat dengan nilai organisasi yang ada maka setiap pegawai akan merasa senang dalam bekerja, mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, kesadaran dalam menjalankan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya masing-masing serta akan termotivasi melaporkan semua aktivitas dengan melaksanakan akuntabilitas kepada publik termasuk akuntabilitas keuangan melalui laporan keuangan, Prisca (2019).

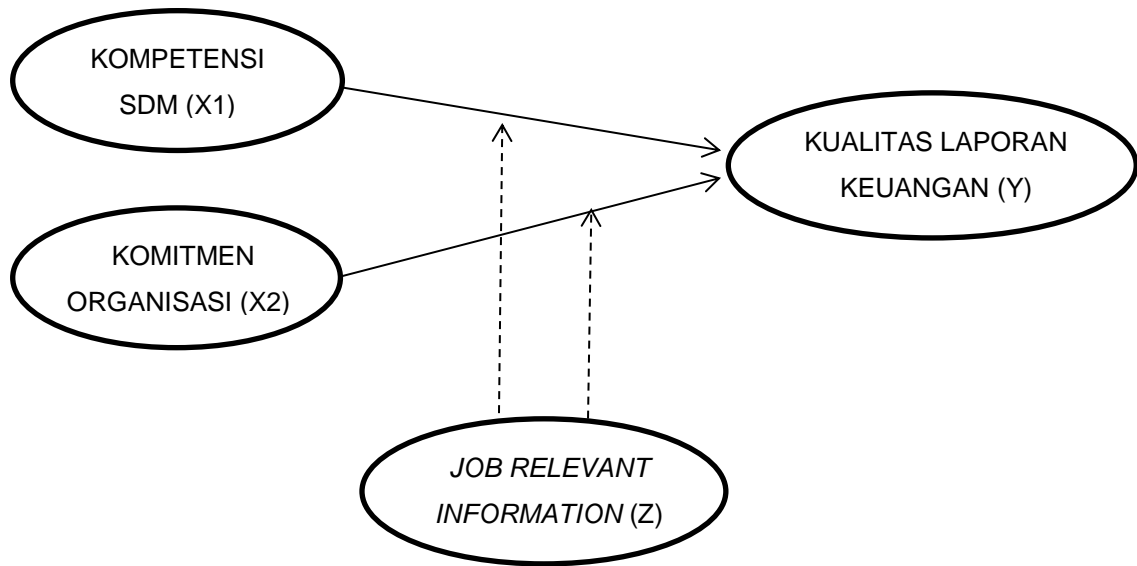
Penelitian Iqbal dan Syifa (2022) membuktikan bahwa secara simultan dan parsial, kompetensi sumber daya manusia mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, berarti semakin baik kompetensi SDM maka semakin baik pula kualitas laporan yang dihasilkan yang akan disampaikan kepada pemberi amanah (*principal*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryanti dan Gede (2022) bahwa kapasitas SDM berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Leiwakabessy (2021), Temalagi dan Piter (2021),

Lora dan Iskandar (2019).

Selanjutnya, hasil penelitian Nurlizarni dan Zainuddin (2022) membuktikan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Artinya dengan komitmen yang tinggi dari seluruh komponen yang terlibat dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah maka akan menghasilkan laporan keuangan yang sesuai dengan SAP sehingga dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Menne dan La Ode (2023) serta Pratama dan Rizal (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Menurut Kren (1992) *job relevant information* ialah informasi yang memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan tugas. Ketersediaan *job relevant information* akan memperjelas tujuan (Amrul, 2021). Artinya informasi yang berhubungan dengan tugas akan membuat individu lebih keras berusaha dan bersemangat mengerjakan tugas dibandingkan individu yang tidak memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas dalam proses penyusunan laporan keuangan sesuai standar yang telah ditentukan.

Berangkat dari kerangka pemikiran diatas tertuang dalam kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual**

## 3.2 Hipotesis

### 3.2.1 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah.

*Resources Based Theory* membahas mengenai sumber daya yang dimiliki dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu sumber daya fisik, sumber daya manusia dan sumber daya organisasional. Sumber daya fisik dalam konteks Organisasi Pemerintah Daerah mencakup seluruh sarana prasarana dan perlengkapannya, lokasi, dan juga teknologi. Sumber daya manusia mencakup seluruh pegawai, pelatihan, pengalaman, intelegensi (kecerdasan), pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. (Usman *et al.*, 2021)

Jika instansi mampu mengelola sumber daya secara efektif maka akan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibanding para pesaing. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya peningkatan produktivitas, maka kualitas laporan keuangan juga akan meningkat. Menurut Fauzi (2020)

Kemampuan sumber daya manusia berbekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman sangat berperan penting dalam proses penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah dengan hasil laporan yang berkualitas.

Studi empiris terkait pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan telah banyak dilakukan. Penelitian Suryanti dan Gede (2022) memperoleh hasil bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan, penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2022), Leiwakabessy (2021), Temalagi dan Piter (2021), Ramapius (2021), dan Emil dan Ikhsan (2019). Sedangkan penelitian oleh Serlina dan Saiful (2022), Rahayu (2022), Emilda dan Pingky (2020), Ivana dan Sri (2020), serta Prisca (2019) memperoleh hasil berbeda bahwa kompetensi SDM berpengaruh negatif terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah.

### **3.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah.**

*Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Artinya jika seseorang memiliki komitmen untuk mencapai tujuan, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya yang pada akhirnya akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Komitmen menurut Porter dan Steers (1979) adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Pada konteks pemerintah daerah, pegawai dengan komitmen yang baik akan menentukan seberapa besar pencapaian kinerjanya dalam organisasi tersebut karena tumbuhnya rasa kecintaan pada pekerjaannya. Aziyah dan Heri (2022) adanya

komitmen organisasi akan memberikan pengaruh yang baik terutama dalam menghasilkan laporan keuangan.

Penelitian yang dilakukan Nurlizarni dan Zainuddin (2022) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan, penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Menne dan La Ode (2023) serta Pratama dan Rizal (2019). Sedangkan penelitian oleh Hernanda (2020) memperoleh hasil berbeda bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah.

### **3.2.3 *Job Relevant Information* Memoderasi Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah.**

*Resources Based Theory* adalah teori yang membahas mengenai sumber daya yang dimiliki dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Jika instansi mampu mengelola sumber daya secara efektif maka akan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibanding para pesaing.

Jika Sumber daya manusia memiliki keterampilan dan kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya peningkatan produktivitas, maka kualitas laporan keuangan juga akan meningkat. Pemahaman ini membuat para pegawai terdorong untuk menggunakan kompetensi yang dimiliki untuk menggunakan *job relevant information*. Dimana *job relevant information* akan membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk

meningkatkan kualitas laporan keuangan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job relevant information* memperkuat pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah.

### **3.2.4 *Job Relevant Information* Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah.**

*Goal setting theory* menggambarkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Artinya Jika seseorang yang berkomitmen pada tujuan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi produktifitas kinerjanya. Menurut Chong dan Chong (2002) seseorang lebih cenderung mengerahkan upayah yang lebih besar untuk mengumpulkan, bertukar, dan menyebarkan *job relevant information* jika mereka sangat berkomitmen terhadap tujuannya.

*Job relevant information* ialah informasi yang memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan tugas (Kren, 1992). Adanya *job relevant information* akan memudahkan karyawan dalam mengelola laporan keuangan dengan baik dan menentukan akurasi laporan keuangan yang disusun. Penelitian yang dilakukan oleh Amrul (2021) menemukan bahwa ketersediaan *job relevant information* akan memperjelas tujuan. Artinya informasi yang berhubungan dengan tugas akan membuat individu lebih keras berusaha dan bersemangat mengerjakan tugas dibandingkan individu yang tidak memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas dalam penyusunan laporan keuangan.

Magner *et al.* (1996, 43) berpendapat bahwa seseorang yang berkomitmen tinggi akan berinteraksi dengan orang-orang yang dapat memberikan wawasan ke dalam lingkungan kerja, tujuan kinerja, strategi tugas, dan masalah lain yang mempunyai dampak penting terhadap kinerjanya.



Sehingga dapat diasumsikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung mengerahkan upaya yang lebih besar dalam mengumpulkan dan menggunakan *job relevant information* untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Job relevant information* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan organisasi perangkat daerah.