

TESIS

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI

The Influence of the Government's Internal Control System, Human Resource Competency, And Information Technology on The Quality of Regional Financial Reporting Moderate Organizational Culture

**SURIYATI PANGEMANAN
A042222001**



**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI

disusun dan diajukan oleh:

**SURIYATI PANGEMANAN
A042222001**



Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI

Disusun dan diajukan oleh

SURIYATI PANGEMANAN
A042222001

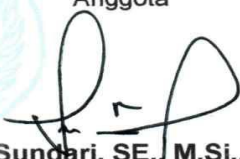
Telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
tanggal 16 Agustus 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Komisi Penasehat

Ketua

Anggota


Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., M.A.P
NIP. 197509092000121001


Dr. Sri Sundari, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 196602201994122001

Ketua Program Studi Magister
Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Hasanuddin


Dr. Andi Ratna Sari Dewi, SE., M.Si
NIP. 197209212006042001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Suriyati Pangemanan**

NIM : **A042222001**

Program Studi : **Magister Keuangan Daerah (S2)**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis

yang berjudul : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dimoderasi Budaya Organisasi

Adalah karya ilmiah saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 16 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Handwritten signature of Suriyati Pangemanan.

Suriyati Pangemanan

PRAKATA



Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan Tesis ini. Dan tak lupa pula Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sang pembawa kabar gembira dan sebaik-baiknya tauladan bagi yang mengharap Rahmat dan Hidayah-Nya.

Selama proses penulisan Tesis ini, begitu banyak bantuan dan dukungan yang diterima penulis dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Aliong Mus, ST selaku Bupati Kabupaten Pulau Taliabu yang telah memberikan kesempatan dan izin serta dukungan untuk melanjutkan pendidikan.
2. Bapak H.Syamsudin Ode Maniwi, S.Ip.,MM.Pd. selaku Kepala Bappeda Kabupaten Pulau Taliabu yang telah memberikan kesempatan dan motivasi, serta dukungan untuk melanjutkan pendidikan.
3. Bapak Prof. Dr. Jamaluddin Jompa,M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf dan jajarannya.
4. Bapak Prof.Dr. Abdul Rahman Kadir,S.E.,M.Si.,CIPM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.,M.A.P sebagai Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukkan dan

pengarahan dalam penulisan Tesis ini.

6. Ibu Dr. Sri Sundari, SE.,Ak.,M.Si.,CA selaku dosen pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, juga tambahan referensi serta ilmunya dan dengan penuh sabar dan penuh perhatian dalam penulisan Tesis ini.
7. Ibu Dr. Andi Ratna Sari Dewi,S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selalu memberikan dorongan dan motivasi dengan sabar dan penuh perhatian dalam menyelesaikan studi ini.
8. Kedua Orang Tua, Bapak Sigar Pangemanan dan ibunda tercinta Wa Piy, terima kasih atas doa dan dukungannya, baik moril maupun materiil. Beliau adalah malaikat yang dikirim oleh ALLAH SWT serta anugrah terindah bagiku. Terima kasih atas kasih sayang yang selama ini telah dicurahkan untukku.
9. Kepada Suami Tercinta Ade Rusdi Ali dan Anak – Anak tercinta, Alif Azadil Ali, Tangguh Ahmad Ali, Yaomi Rindu Aisyah Ali atas dukungan dan do'a – do'a kalianlah sehingga bunda sampai pada tahap ini.
10. Kepada bapak dan ibu penguji dan segenap dosen pengajar yang telah memberi ilmu dan meluangkan waktunya hingga studi ini dapat kami lewati dengan sangat baik, tiada kata yang dapat penulis ucapkan selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya.
11. Kepada Saudara saudari, serta teman-teman sekalian yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan dan segala bentuk bantuan dan pengorbanannya

hingga ke tahap ini, dan memberikan semangat kepadaku dan memotifasi untuk tetap bertahan dan tetap bersemangat untuk menggapai cita-cita.

12. Teman-teman seperjuangan MKD Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtas Hasanuddin.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang penulis buat baik sengaja maupun tidak disengaja selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin maupun selama penulisan Tesis ini. Semoga Allah SWT mengampuni segala kesalahan dan menunjukkan jalan yang lurus dan benar kepada kita semua. Aamiin

Makassar, 2024

Suriyati Pangemanan

ABSTRAK

SURIYATI PANGEMANAN. *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dimoderasi Budaya Organisasi* (dibimbing oleh Musran Munizu dan Sri Sundari).

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara sistem pengendalian internal pemerintah, kompetensi sumber daya manusia, dan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah yang dimoderasi oleh budaya organisasi. Penelitian ini berfokus pada bidang penelitian kualitas laporan keuangan daerah yang dikemas dengan judul: "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah". Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan teknologi informasi yang dimoderasi oleh budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Telah dirancang dengan baik sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan teknologi informasi secara umum memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Namun, dalam beberapa kasus hal ini tidak efektif dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan, terutama ketika budaya organisasi dalam entitas lemah.

Kata kunci: sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, teknologi informasi, budaya organisasi, kualitas laporan keuangan daerah



ABSTRACT

SURIYATI PANGEMANAN. *The Influence of The Government's Internal Control System, Human Resource Competency, and Information Technology on The Quality of Regional Financial Reports Moderated by Organizational Culture* (supervised by Musran Munizu and Sri Sundari)

This research aims to examine the relationship between the government's internal control system, human resource competency, and information technology on the quality of regional financial reports which is moderated by organizational culture. This research focuses on the research area of the Quality of Regional Financial Reports, which is packaged with the title: "The Influence of the Government's Internal Control System, Human Resource Competency, and Information Technology on the Quality of Regional Financial Reports. The results of the research show that the Internal Control System, Resource Competency. Humans and Information Technology have a positive and significant effect on the Quality of Financial Reports, so the Internal Control System, Human Resource Competency and Information Technology which are moderated by Organizational Culture do not have a positive and significant effect on the Quality of Financial Reports. A well-designed Internal Control System, Human Resources Competency and Information Technology generally have a positive influence on the Quality of Regional Financial Reports. However, in some cases, this is not effective in improving the Quality of Financial Reports, especially when the Organizational Culture within the entity is weak

Keywords: Internal Control System, Human Resources Competency, Information Technology, Organizational Culture, Quality of Regional Financial Reports



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	19
1.4 Manfaat Penelitian	19
1.5 Ruang Lingkup Penelitan	20
1.6 Sistematika Penulisan	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1 Tinjauan Teoritis.....	22
2.1.1 Teori Agensi (<i>Agency Theory</i>)	22
2.1.2 Teori <i>New Public Management</i> (NPM).....	24
2.1.3 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)	26
2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	34
2.1.5 Teknologi Informasi	47
2.1.6 Budaya Organisasi	55
2.1.7 Kualitas Laporan Keuangan Daerah	66
2.1.8 Hubungan Antara Variabel dalam Penelitian.....	72
2.2 Tinjauan Empiris	76
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	82
3.1 Kerangka Pikir.....	82
3.2 Hipotesis	86
3.2.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Interenal Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	86
3.2.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.....	88

3.2.3	Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	89
3.2.4	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	91
3.2.5	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.....	93
3.2.6	Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Laporan Keuangan Daerah dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	94
BAB IV METODE PENELITIAN.....		96
4.1	Rancangan Penelitian	96
4.2	Waktu dan Lokasi Penelitian	96
4.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pemilihan Sampel.....	97
4.4	Jenis dan Sumber Data.....	99
4.5	Teknik Pengumpulan Data	100
4.6	Skala Pengukuran.....	100
4.7	Variabel Penelitian	101
4.7.1	Variabel Independen (Eksogen).....	101
4.7.2	Variabel Moderasi.....	102
4.7.3	Variabel Dependen (Endogen).....	102
4.8	Definisi Operasional Variabel	102
4.8.1	Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X_1)	102
4.8.2	Kompetensi SDM (X_2).....	103
4.8.3	Teknologi Informasi (X_3).....	104
4.8.4	Budaya Organisasi (M)	104
4.8.5	Kualitas Laporan Keuangan (Y)	106
4.9	Teknik Analisis Data.....	108
4.9.1	Analisis Deskriptif	108
4.9.2	Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM).....	109
4.9.3	Analisis Persamaan SEM dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	109
4.9.4	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	110
4.9.5	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	113

4.9.6	Uji Hipotesis	114
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	116
5.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	116
5.1.1	Statistik Deskriptif Responden.....	116
5.1.2	Statistik Deskriptif Variabel.....	118
5.1.2.1	Statistik Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X_1).....	119
5.1.2.2	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi SDM (X_2)	121
5.1.2.3	Statistik Deskriptif Variabel Teknologi Informasi (X_3)	122
5.1.2.4	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (M).....	124
5.1.2.5	Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y)	125
5.2	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	126
5.2.1	<i>Convergent Validity</i>	127
5.2.2	<i>Discriminant Validity</i>	129
5.2.3	<i>Composite Reliability</i>	131
5.2.4	<i>Convergent Validity</i> setelah Modifikasi.....	132
5.2.5	<i>Loading Factor</i> setelah Modifikasi.....	134
5.2.6	<i>Convergent Validity</i> setelah Modifikasi 2.....	136
5.2.7	<i>Loading Factor</i> setelah Modifikasi 2.....	137
5.3	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	137
5.4	Uji Hipotesis	138
5.5	Pembahasan.....	142
5.5.1	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.....	142
5.5.2	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.....	145
5.5.3	Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	147
5.5.4	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	149
5.5.5	Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	152

5.5.6	Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Laporan Keuangan Daerah dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.....	153
BAB VI	PENUTUP.....	155
6.1	Kesimpulan	155
6.2	Implikasi.....	156
6.3	Keterbatasan.....	159
6.4	Saran.....	160
DAFTAR PUSTAKA.....		162
LAMPIRAN.....		169
	Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	169
	Lampiran 2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel penelitian	173
	Lampiran 3. Hasil Path Coefficient.....	174

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu.....	76
Tabel 4.1 Jumlah OPD Di Kabupaten Pulau Taliabu	97
Tabel 4.2 Kriteria Pemilihan Sampel.....	99
Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	116
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden.....	116
Tabel 5.3 Statistik Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	121
Tabel 5.4 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi SDM	122
Tabel 5.5 Statistik Deskriptif Variabel Teknologi Informasi.....	123
Tabel 5.6 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	124
Tabel 5.7 Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Laporan Keuangan	126
Tabel 5.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	129
Tabel 5.9 <i>Cross Loading Factor</i>	129
Tabel 5.10 <i>Composite Reliability</i>	132
Tabel 5.11 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> setelah Modifikasi	132
Tabel 5.12 <i>Loading Factor</i> setelah Modifikasi.....	134
Tabel 5.13 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> setelah Modifikasi	136
Tabel 5.14 <i>Loading Factor</i> setelah Modifikasi.....	137
Tabel 5.15 R-Square (R^2).....	138
Tabel 5.16 Hasil Uji Hipotesis.....	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 COSO.....	34
Gambar 3. 1 Kerangka Pikir	85
Gambar 5. 1 Model Pengukuran.....	127
Gambar 5. 2 Model Pengukuran setelah Modifikasi.....	134
Gambar 5. 3 Model Pengukuran Setelah Modifikasi 2	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di era globalisasi menjadi transformasi paradigmatik dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan di daerah, dimana pemerintah daerah memiliki otonomi yang lebih luas untuk mengelola sumber-sumber ekonomi daerah secara mandiri dan bertanggung jawab. Transformasi paradigma dalam hal ini terletak pada aspek akuntabilitas pemerintah daerah dalam rangka pengelolaan sumber-sumber ekonomis yang semula bersifat akuntabilitas vertikal (kepada pemerintah atasan) menjadi akuntabilitas horisontal (kepada masyarakat di daerah). Perubahan ini menuntut perlunya mekanisme akuntabilitas dari manajemen pemerintah daerah kepada masyarakat di daerah selaku pemberi mandat yang dalam pelaksanaannya diwakili oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Akuntabilitas pada dasarnya mencakup pertanggungjawaban dan evaluasi kinerja pemerintah daerah dalam pengelolaan dan pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) terdapat peran penting dalam akuntabilitas dan transparansi laporan keuangan. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menjadi pemeran utama yang merupakan pihak yang paling mengetahui dan berpengalaman dalam mengelola keuangan daerah dan yang setiap hari bertemu dengan transaksi. Maka, penguatan SKPD akan meningkatkan kualitas kinerja daerah terutama dalam tata

kelola keuangannya. Maka dari itu penyusunan laporan keuangan daerah dari kepala daerah dan SKPD memiliki peranan penting untuk menghasilkan laporan yang kredibel dan akuntabel sehingga terwujudnya *Good Governance*.

Pengelolaan sumber-sumber ekonomis erat kaitannya dengan pengelolaan keuangan daerah yang merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan daerah. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 (UU No.17/2003) tentang pengelolaan keuangan Negara/Daerah dan UU No.9/2015 (jo. UU No.23/2014) tentang Pemerintahan Daerah dan UU No.1/2022 (jo. UU No.28/2009) tentang hubungan keuangan antara Pemerintah pusat dan daerah. Kerangka regulasi ini menjadi landasan bagi pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerah secara efektif dan akuntabel, guna mendukung pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan di daerah, khususnya mengenai pokok-pokok pengelolaan keuangan daerah.

Pengelolaan keuangan daerah menjadi semakin penting karena daerah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam merencanakan, mengalokasikan dan mempertanggungjawabkan anggaran pendapatan dan belanja daerahnya sendiri. Pengelolaan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendorong pembangunan di daerah. Guna mendukung tercapainya pengelolaan keuangan yang baik, Pemerintah menerbitkan peraturan dalam penyusunan laporan keuangan yang seragam. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 (PP No.71/2010) tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). SAP tersebut

menjadi acuan pemerintah daerah dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan daerah. SAP tersebut meliputi laporan pelaksanaan anggaran (*budgetary reports*) berupa laporan realisasi anggaran (LRA) dan laporan perubahan saldo anggaran lebih (LPSAL), laporan finansial yang terdiri dari neraca, laporan operasional (LO), laporan perubahan ekuitas (LPE), laporan arus kas (LAK) dan catatan atas laporan keuangan (CALK).

PP No.71/2010 juga didukung dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 (Permendagri No.90/2019) tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta Permendagri No.77/2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, mengikuti PP No.12/2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang mengatur prinsip-prinsip umum pengelolaan keuangan daerah, termasuk akuntansi, pelaporan dan pertanggungjawaban.

Setiap pemerintah kota/daerah akan melakukan perencanaan dan penganggaran untuk mendapatkan kinerja maksimal. Ditetapkannya PP No.13/2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah diikuti Permendagri No.18/2020 dan Permendagri No.86/2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka panjang daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah, dan rencana kerja pemerintah daerah, serta ditetapkannya PP No.72/2019

tentang Perangkat Daerah untuk menunjang penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme serta meningkatkan efektivitas dan profesionalisme. Diikuti Permendagri No.99/2018 tentang Pembinaan Dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah, serta Permendagri No.70/2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah.

Rangkaian regulasi tersebut berupaya untuk memastikan pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Hal ini bertujuan untuk memastikan pengelolaan anggaran dan keuangan dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Peraturan mengamanatkan pemerintah daerah untuk menyusun dan mempublikasikan laporan keuangan daerah secara berkala. Laporan ini harus memenuhi standar akuntansi pemerintah dan dapat diaudit oleh lembaga pemeriksa eksternal.

Selain itu, pemerintah daerah juga diwajibkan untuk menerapkan prinsip-prinsip *good governance* lainnya seperti partisipasi masyarakat, penegakan hukum, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan. Penyusunan laporan keuangan yang berkualitas merupakan salah satu cara penting untuk mewujudkan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

Di sektor publik, kualitas laporan keuangan atau informasi akuntansi memengaruhi perkembangan ekonomi nasional dan meningkatkan kepercayaan masyarakat (Beshi & Kaur, 2020). Ada banyak alasan untuk

pernyataan ini. Pertama, organisasi publik menggunakan anggaran negara untuk mengelola atau memberikan layanan publik kepada masyarakat, sehingga pemerintah, warga negara, lembaga donor dan investor memiliki hak untuk mengontrol apakah entitas tersebut menggunakan anggaran negara dengan benar dan efektif dengan menganalisis informasi akuntansi yang berkualitas (Bakar *et al.*, 2011). Pemerintah dapat, atas dasar itu, mengalokasikan sumber daya nasional secara efektif. Kedua, organisasi publik dapat menunjukkan responsivitas, akuntabilitas dan transparansi mereka dengan menyediakan laporan keuangan yang berkualitas, yang berpengaruh signifikan terhadap pengurangan korupsi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat (Bashi & Kaur, 2020; (Sofyani *et al.*, 2022) (Putri *et al.*, 2023). Ketiga, masyarakat menggunakan informasi akuntansi ini untuk memantau kegiatan sektor publik, sehingga membuat organisasi-organisasi ini lebih bertanggung jawab dan sadar akan tanggung jawab mereka.

Kabupaten Pulau Taliabu selama tiga tahun berturut-turut memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia. Hal tersebut mencerminkan kualitas laporan keuangan yang belum optimal. Menurut Lestari (2020:44), opini WDP berarti terdapat pengecualian dampak hal-hal untuk komponen-komponen tertentu, misalnya laporan keuangan sebagian kecil (tidak material) disusun tidak memenuhi standar akuntansi keuangan yang berlaku atau ruang lingkup pemeriksaan yang dibatasi.

Tabel 1.1 Opini BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pulau Taliabu

Tahun Laporan Keuangan	Opini BPK RI
2021	WDP
2022	WDP
2023	WDP

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, 2023.

Berdasarkan pada opini BPK atas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Pulau Taliabu selama tiga tahun terakhir, mengindikasikan bahwa laporan keuangan tersebut memiliki kualitas yang tidak optimal. Kualitas laporan keuangan merujuk pada sejauh mana laporan keuangan mencerminkan informasi yang relevan, dapat dipercaya dan akurat (Saha, 2022) mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, arus kas dan perubahan ekuitas (Alsmady, 2022). Laporan keuangan yang berkualitas tinggi harus memenuhi standar akuntansi yang berlaku, prinsip-prinsip akuntansi yang konsisten, serta kebijakan dan pedoman pelaporan yang relevan (Nirwana & Haliah, 2018).

Penyajian laporan keuangan pemerintah daerah harus mematuhi SAP sebagaimana diatur oleh PP No.71/2010 yang bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pengelolaan keuangan daerah (Nuraeni & Rosmiati, 2022). Hal ini disebabkan karena laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah daerah akan menjadi dasar bagi beberapa pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, informasi yang terdapat dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) harus memiliki manfaat dan relevansi sesuai dengan kebutuhan para pengguna informasi.

Teori agensi (*Agency Theory*) mendalilkan bahwa lembaga pemerintah dapat bertindak oportunistik yang dapat merusak preferensi prinsipal. Oleh karena itu, prinsipal dapat menggunakan laporan keuangan untuk memantau dan mengendalikan eksekutif. Kontrol yang ketat diharapkan dapat meningkatkan dampak manajemen kinerja ketika meminta pertanggungjawaban eksekutif oportunistik. Namun, beberapa penulis telah mencatat bahwa kepercayaan dan kolaborasi antara prinsipal politik dan eksekutif dapat berfungsi sebagai mekanisme akuntabilitas (Bjurstrøm, 2020).

Audit internal dan peran pengawas, kemudian diperlukan untuk menilai ketepatan pelaksanaan kebijakan lembaga pemerintah dan melakukan koreksi jika terjadi penyimpangan. Ini akan memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Melihat topik pengawasan secara menyeluruh, sistem pengawasan dibangun berdasarkan pendekatan kelembagaan internal dan eksternal, seperti sistem pemeriksaan ekstern pemerintah dan sistem pengawasan internal pemerintah (SPIP).

Sistem Pengendalian Internal (SPI) adalah proses Integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh atasan dan seluruh pegawai untuk keyakinan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, kualitas pelaporan keuangan, pengamanan asset manfaat yang diharapkan seperti peningkatan kinerja yang merupakan bagian dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Upaya menyempurnakan sistem pengelolaan keuangan daerah serta penerapan pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 1/2020 (jo. UU No.1/2014) tentang Perbendaharaan Negara, pemerintah mengeluarkan PP No.60/2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). SPIP dilandasi pada pemikiran bahwa SPI melekat sepanjang kegiatan dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta harus dapat memberikan keyakinan yang memadai. Hal ini dapat dicapai jika semua tingkatan pimpinan menerapkan kegiatan pengendalian internal terhadap seluruh kegiatan yang ada. Dengan demikian, maka penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib terkendali, serta efektif dan efisien (BPK RI, 2013).

SPI merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu organisasi sektor publik yang diterapkan dengan cara melaksanakan prosedur-prosedur pengendalian. Setiap lembaga pemerintah sebaiknya memiliki suatu sistem pengendalian yang dapat meminimalkan risiko yang ada. SPI mencari tindakan perbaikan apabila terjadi hal-hal yang menyimpang dari apa yang ditetapkan (Saleba, 2014). Meskipun dipandang perlu, namun tidak jarang penerapan PP No.60/2008 justru dipandang sebelah mata dan menimbulkan perdebatan seperti yang disampaikan oleh Syukriy (2008) yang mengatakan: (1) Bagaimana *costs-benefit* penerapan SPIP bagi daerah? (2) Apakah memang penerapan SPIP dapat menjamin pelaksanaan program/kegiatan dapat berjalan dengan efektif, efisien dan

akuntabel? dan (3) Apakah ada unsur politik anggaran dan kepentingan kelompok dalam penerbitan peraturan ini?

Hampir semua kalangan paham bahwa peraturan ini berkaitan dengan upaya untuk memperkuat posisi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai auditor internal Presiden, Itjen di Departemen dan Inspektorat di daerah. Pertanyaan-pertanyaan ini pada akhirnya menjadi alasan bagi pemerintah daerah untuk enggan menerapkan SPIP secara berkesinambungan yang berdampak pada kualitas pengelolaan keuangan daerah.

PP No.60/2008 tentang SPIP mendefinisikan pengawasan internal sebagai seluruh proses kegiatan audit, reviu, pemantauan, evaluasi dan kegiatan pengawasan lainnya, yang mencakup bantuan, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif.

Beberapa literatur ilmiah telah menunjukkan pentingnya fungsi pengawasan internal. Misalnya, (Riska Diviana et al., 2020) melakukan penelitian untuk menilai apakah *good governance* dan SPIP memengaruhi kinerja penyelenggara pemerintah daerah Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa SPIP berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

(Nisa & Haryanto, 2021) dan (Madawaki dkk., 2022) juga menemukan hal yang serupa. SPIP mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan sekretariat daerah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. (Aldino &

Septiano, 2021) dan (Jatmiko & Gusmayanti, 2022) menemukan pengaruh positif SPIP terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan pemerintah. (Nuraeni & Rosmiati, 2022) dan (Widyasanti dkk., 2023) juga mendukung temuan tersebut. SPIP berpengaruh terhadap pengelolaan aset daerah. Semakin tinggi tingkat penerapan SPIP maka penerapan administrasi aset tetap akan semakin baik. Hal ini dikarenakan Inspektorat bertugas untuk melakukan evaluasi yang imparial terhadap kinerja tugas dan fungsi masing-masing SKPD. Namun penerapan SPIP tidak lepas dari sumber daya manusia yang menjalankannya.

Keberhasilan suatu daerah tidak luput dari pengelolaan keuangan daerah yang menghasilkan laporan keuangan daerah yang kredibel dan akuntabel. (Nuraeni & Rosmiati, 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci dari keberhasilan suatu instansi atau perusahaan karena SDM pada suatu instansi memiliki nilai yang tinggi disebabkan oleh kemampuan, pengetahuan dan keterampilan. SDM yang berkemampuan dan memiliki pengetahuan adalah faktor penting dalam menghasilkan laporan keuangan yang baik dalam artian kredibel dan akuntabel. Laporan keuangan yang kredibel dan akuntabel memerlukan pemahaman dalam akuntansi pemerintahan dan penguasaan aplikasi yang di gunakan. Selain sumber daya manusia penerapan SPI juga memiliki pengaruh terhadap laporan keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh BPK Nazier (2009) memberikan temuan empiris bahwa 76,77% unit pengelola keuangan di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah diisi oleh pegawai yang tidak

memiliki latar belakang pendidikan akuntansi sebagai pengetahuan dasar yang diperlukan dalam pengelolaan keuangan. Temuan-temuan ini jelas menggambarkan kualitas SDM yang ada di instansi pemerintah masih belum memadai.

Penelitian yang dilakukan Safiri *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa SDM dan SPIP tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. (Aldino & Septiano, 2021) menyatakan bahwa dalam proses penyusunan laporan keuangan daerah agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan, diperlukan juga dukungan dari teknologi informasi yang memadai. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi komponen utama yang memengaruhi proses penyusunan laporan keuangan. Seperti yang diketahui, total Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan yang luar biasa.

Anggaran daerah digunakan sebagai alat untuk menentukan besarnya pendapatan dan pengeluaran, membantu otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, distribusi dan stabilisasi serta alat koordinasi bagi semua aktivitas dari berbagai unit kerja. (Mardiasmo, 2002). Pengelolaan keuangan daerah menurut PP No.12/2019 Pasal 1, adalah "keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah."

Sebagaimana dijelaskan PP No.12/2019 Pasal 1 Pengelolaan Keuangan Daerah yang benar dapat kita lihat dari kualitas pelaksanaan

pengelolaan keuangan daerah akan tercermin di dalam LKPD. LKPD yang disusun oleh pemerintah daerah merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan daerah yang nantinya akan dilakukan pemeriksaan oleh BPK.

Selanjutnya Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK menyajikan opini atas LKPD dan memuat berbagai macam temuan pemeriksaan termasuk kelemahan SPI. Opini yang diberikan BPK merupakan cerminan terhadap kualitas pengelolaan dan penyajian suatu laporan keuangan serta seberapa baik pemerintah daerah melakukan penerapan SPI.

Dalam upaya penyempurnaan sistem pengelolaan keuangan daerah dan tindak lanjut pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) UU No.1/2004 tentang Perbendaharaan Negara, pemerintah telah mengeluarkan PP No.60/2008 tentang SPIP. SPIP dilandasi pada pemikiran bahwa sistem pengendalian internal melekat sepanjang kegiatan dan dipengaruhi oleh SDM, serta harus dapat memberikan keyakinan yang memadai, dengan demikian maka penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien (BPK RI, 2013 dalam Saleba, 2014). SPI merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu organisasi sektor publik.

Setiap lembaga pemerintah sebaiknya memiliki suatu sistem pengendalian yang dapat meminimalkan risiko yang ada. SPI mencari tindakan perbaikan apabila terjadi hal-hal yang menyimpang dari apa yang

ditetapkan. Selain SPIP dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan daerah, dibutuhkan pula kompetensi SDM.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) yaitu kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah selalu berusaha untuk menyempurnakan dan menghasilkan Laporan Keuangan/Laporan Keuangan Daerah yang baik. Menurut PP No.71/2010, laporan keuangan yang baik memiliki karakteristik kualitatif yaitu andal, relevan, dapat dibandingkan dan dapat dipahami. Dalam hal ini banyak Daerah yang salah dalam penerapannya dan menghasilkan salah penyajian laporan keuangan daerah. (Aldino & Septiano, 2021) menyatakan bahwa dalam proses penyusunan laporan keuangan daerah agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan, diperlukan juga dukungan dari teknologi informasi yang memadai. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi komponen utama yang memengaruhi proses penyusunan laporan keuangan.

Teknologi informasi (*information technology*) biasa juga disebut dengan TI, IT atau *infotech*. Para ahli telah banyak memberikan berbagai definisi tentang teknologi informasi sesuai dengan konsep dan cara pandang mereka dalam melihat hal tersebut. Teknologi informasi baik secara implisit maupun eksplisit tidak sekedar berupa teknologi komputer,

tetapi juga mencakup teknologi komunikasi. Teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi.

Menurut Gordon B. Davis (2013) informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi sipenerima dan mempunyai nilai yang nyata, yang dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang. Informasi akan sangat bernilai ketika Informasi tersebut bisa bermanfaat bagi para pemakai/pengguna informasi tersebut, seperti contoh ketika informasi dapat bermanfaat ketika informasi tersebut dapat mendukung pengambilan keputusan dan dapat di pahami oleh para pemakai/pengguna. Menurut Suwardjono (2005) dalam tulisannya informasi yang bermanfaat bagi para pemakai adalah informasi yang mempunyai nilai atau kualitas bagi pemakai/pengguna ketika informasi dapat mendukung pengambilan keputusan dan dapat dipahami pemakai dan semua orang.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Dalam Penelitiannya Torang (2014) mengemukakan budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Sementara itu menurut Effendy (2015) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya.

Pendapat lain dari Sopiah (2008) "Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Berdasarkan audit akuntabilitas keuangan tahunan badan pemeriksa keuangan terhadap LKPD yang menyatakan pengelolaan keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan, serta kepatuhan terhadap aturan atau

regulasi yang berlaku. Namun demikian Pemerintah Provinsi mengharapkan agar dikembangkan proses kerja keuangan melalui penguatan kolaborasi antara pemerintah provinsi dengan pemerintah daerah untuk mengoptimalkan alokasi anggaran yang tepat sasaran. Hal ini dapat terwujud jika SPIP, kompetensi SDM dan pengawasan fungsional dapat diaplikasikan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan, terlebih mengingat bahwa pemerintah daerah Kabupaten Pulau Taliabu belum mampu memperoleh penilaian yang optimal dari BPK atas penyajian LKPD tahun 2020 hingga 2023. Adapun variabel prediktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPIP yang berfungsi sebagai pengawasan internal, kemudian kompetensi SDM sebagai aktor dalam penyusunan LKPD, TI sebagai faktor pendukung penyusunan LKPD sesuai dengan SAP yang berlaku, serta budaya organisasi yang mendukung perwujudan akuntabilitas sektor publik.

1.2 Rumusan Masalah

Laporan hasil pemeriksaan BPK RI atas penyajian LKPD pemerintah daerah Kabupaten Pulau Taliabu belum menghasilkan opini yang optimal selama tiga tahun berturut-turut. Sejak tahun 2020 hingga 2023, LKPD Kabupaten Pulau Taliabu hanya memperoleh opini WDP. Opini tersebut mencerminkan kualitas laporan keuangan yang belum andal, akuntabel dan relevan serta dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan ketentuan SAP yang berlaku.

Pemerintah mengeluarkan PP No.60/2008 tentang SPIP untuk memberikan keyakinan yang memadai atas penyajian LKPD, sehingga penyelenggaraan kegiatan pada suatu lembaga pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib terkendali, serta efektif dan efisien (BPK RI, 2013). PP No.60/2008 tentang SPIP mendefinisikan pengawasan internal sebagai seluruh proses kegiatan audit, review, pemantauan, evaluasi dan kegiatan pengawasan lainnya, yang mencakup bantuan, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif. Namun penerapan SPIP tidak lepas dari sumber daya manusia yang menjalankannya.

SDM merupakan kunci dari keberhasilan suatu instansi atau perusahaan karena SDM pada suatu instansi memiliki nilai yang tinggi disebabkan oleh kemampuan, pengetahuan dan keterampilan. SDM yang berkemampuan dan memiliki pengetahuan adalah faktor penting dalam menghasilkan laporan keuangan yang baik dalam artian kredibel dan akuntabel.

Proses penyusunan LKPD juga memerlukan dukungan TI yang memadai agar LKP sesuai dengan SAP yang berlaku. Komputer sebagai salah satu komponen dari TI merupakan alat yang bisa melipatgandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya. Pengolahan

data menjadi suatu informasi dengan bantuan komputer jelas akan lebih meningkatkan nilai dari informasi yang dihasilkan. Pengelolaan keuangan daerah yang akutable dan ditujukan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, harus juga didukung dengan budaya organisasi yang menolak tindakan oportunistik yang akan menyebabkan korupsi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang akan dijawab melalui penelitian ini, yaitu:

1. Apakah SPIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas LKPD?
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas LKPD?
3. Apakah TI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas LKPD?
4. Apakah SPIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas LKPD dimoderasi budaya organisasi?
5. Apakah kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas LKPD dimoderasi budaya organisasi?
6. Apakah TI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas LKPD dimoderasi budaya organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh SPIP terhadap kualitas LKPD.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas LKPD.
3. Menganalisis pengaruh TI terhadap kualitas LKPD.
4. Menganalisis pengaruh SPIP terhadap kualitas LKPD yang dimoderasi budaya organisasi.
5. Menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas LKPD yang dimoderasi budaya organisasi.
6. Menganalisis pengaruh TI terhadap kualitas LKPD yang dimoderasi budaya organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan di bidang pengelolaan keuangan daerah. Manfaat lain yang nantinya dapat diperoleh melalui hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap akademik dengan mengetahui Apakah sistem pengendalian internal pemerintah, kompetensi sumber daya manusia, dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah dimoderasi budaya organisasi. Sehingga para akademisi didalam keilmuan dalam

bidang finance menambah informasi tentang kualitas laporan keuangan

2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan terhadap sistem pengendalian internal pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia dalam efektivitas pengelolaan keuangan daerah unjuk menghasilkan laporan keuangan daerah yang lebih baik terutama bagi pemerintah daerah Kabupaten Pulau Taliabu.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah penulisan tesis agar lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah penelitian yang membahas tentang sistem pengendalian internal pemerintah, kompetensi sumber daya manusia, efektivitas pengelolaan laporan keuangan daerah, dan Laporan keuangan daerah yang baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dalam penelitian ini secara menyeluruh sehingga memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, oleh sebab itu akan diberikan gambaran secara garis besar sistematika proposal tesis yang terdiri dari:

BAB I: Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: Kerangka Konsptual Dan Hipotesis, berisi tentang kerangka konseptual, perumusan hipotesis, pengembangan hipotesis.

BAB IV: Metode Penelitian, berisi tentang rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengupulan data, definisi operasional, serta teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB V: Hasil dan Pembahasan, berisi tentang gambaran umum penelitian, analisis statistic, evaluasi model pengukuran, evaluasi model structural dan uji hipotesis.

BAB VI: Kesimpulan dan saran, berisi kesimpulan, saran, keterbatasan dan implikasi dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori agensi merupakan teori yang menjelaskan hubungan yang terjadi antara pihak manajemen perusahaan selaku agen dengan pemilik perusahaan selaku pihak principal. Pihak principal adalah pihak yang memberikan perintah kepada pihak lain yaitu agen untuk melakukan semua kegiatan atas nama principal. Kedua, manajer sebagai agen yang menjalankan perusahaan maka akan muncul permasalahan agensi. Karena, masing-masing pihak tersebut akan selalu berusaha untuk memaksimalkan fungsi utilitasnya.

Dalam penelitian Mursalim (2005) mengemukakan teori keagenan merupakan bagian dari *game theory* yang merupakan suatu model kontraktual. Antara dua atau lebih orang (pihak). Ada dua pihak dalam *agency theory* (1). *Agent*, (2). *Principal*. Teori agensi berawal dengan adanya penekanan pada kontrak sukarela yang timbul di antara berbagai pihak organisasi sebagai suatu solusi yang efisien terhadap konflik kepentingan tersebut. Agen dikontrak melalui tugas tertentu bagi prinsipal dan mempunyai tanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh prinsipal. Prinsipal mempunyai kewajiban yaitu memberikan imbalan atas apa yang agen telah berikan. Adanya perbedaan kepentingan antara manajemen (agen) dan prinsipal inilah perbedaan kepentingan

yang dapat menimbulkan konflik keagenan. Prinsipal dan agen sama-sama menginginkan keuntungan yang besar. Prinsipal dan agen sama-sama menghindari adanya risiko.

Dalam Penelitiannya Moe (1984) mengemukakan dan menjelaskan konsep ekonomika organisasi sektor publik dijelaskan dengan menggunakan teori keagenan. Sedangkan Bergman dan Lane, (1990) menyatakan hubungan prinsipal dengan agen merupakan suatu pendekatan yang sangat penting untuk menganalisis komitmen kebijakan publik. Pembuatan dan penerapan kebijakan publik berkaitan dengan masalah-masalah kontraktual, yaitu informasi yang tidak simetris (*asymmetric information*), *Moral hazard* dan *adverse selection*.

Dalam penelitian Lane (2000) teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi publik. selanjutnya Lane (2003) mengemukakan lagi bahwa negara demokrasi modern didasarkan pada serangkaian hubungan prinsipal dengan agen. Dengan penelitian yang lain Massier, dkk. (2006) menyatakan hubungan keagenan ini mengakibatkan dua permasalahan yaitu: (a) terjadinya informasi asimetris (*information asymmetry*), dan (b) terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*) akibat ketidaksamaan tujuan, dimana manajemen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik.

Dalam penelitian yang lain Astria (2011) mengemukakan teori agensi (*agency theory*) yaitu hubungan antara 2 pihak yang pertama pemilik (*principal*) dan yang kedua manajemen (*agent*). Teori agensi menyatakan bahwa apabila terdapat pemisahan antara pemilik sebagai

prinsipal dan manajer sebagai agen yang menjalankan perusahaan maka akan muncul permasalahan agensi karena masing-masing pihak tersebut akan selalu berusaha untuk memaksimalkan fungsi utilitasnya.

Dipenelitian yang dilakukan oleh Scott (2012) mengemukakan bentuk hubungan keagenan meliputi hubungan antara manajer dan pemegang saham, atau hubungan antara manajer dan pemberi pinjaman (*bondholder*) dan untuk memastikan hubungan bersarkan kontrak ini dapat berjalan dengan lancar, prinsipal akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada agen.

Selanjutnya dipenelitian Putra (2012) mengemukakan kepemilikan dan pengendalian yang terpisah dalam suatu perusahaan adalah salah satu faktor yang memicu timbulnya konflik kepentingan yang bisa disebut dengan konflik keagenan (*agency theory*). Konflik keagenan timbul antara pihak yang memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda dapat menyulitkan dan menghambat perusahaan dalam mencapai kinerja yang positif guna menghasilkan nilai untuk perusahaan itu sendiri dan juga bagi *shareholders*.

2.1.2 Teori *New Public Management* (NPM)

Secara umum, *New Public Management* (NPM) didefinisikan sebagai suatu pendekatan administrasi publik yang menerapkan pengetahuan dan pengalaman dari bidang manajemen dan disiplin lain untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik dalam birokrasi modern. Gagasan Christopher Hood tentang paradigma alternatif adalah dasar

dari NPM. Paradigma alternatif ini menekankan bahwa pemerintah harus berubah untuk menjadi lebih efisien dan efektif, dengan mengurangi peran pemerintah dan membuka peran swasta, dan memprioritaskan kepentingan umum.

NPM berpendapat bahwa praktik bisnis komersial dan manajemen sektor swasta lebih baik daripada praktik dan manajemen sektor publik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja sektor publik, perlu dimasukkan praktik dan teknik manajemen yang telah diterapkan di sektor swasta ke dalam sektor publik, seperti privatisasi perusahaan publik, dan penerapan mekanisme pasar (Mardiasmo, 2000).

Atas dasar teori ekonomi, praktik NPM mendorong penerapan sistem akuntansi akrual pada organisasi sektor publik. Menurut penelitian Herwiyanti *et al.* (2017) sepuluh proses manajemen, evaluasi, dan pendanaan organisasi sektor publik dapat diintegrasikan ke dalam praktik manajemen sektor swasta untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi.

Reformasi akuntansi pemerintah biasanya merupakan langkah pertama dalam reformasi pemerintah. Oleh karena itu, dapat dianggap sebagai kondisi penting dan prasyarat bagi keberhasilan reformasi pemerintah lainnya dalam gelombang transformasi NPM, seperti reformasi organisasi dan manajerial. Oleh karena itu, pelaksanaan reformasi akuntansi yang berhasil sangat penting untuk pelaksanaan dan keberhasilan praktik NPM lain dalam organisasi publik. Karena sistem akuntansi yang baru tidak akan dapat memberikan informasi manajerial

dan keuangan yang relevan dan akurat untuk mendukung reformasi, jika tidak dilaksanakan dengan baik dan dengan sukses, semua keuntungan, tujuan, dan harapan reformasi akan hilang. Prinsip NPM (Hood, 1991) adalah sebagai berikut:

- a. Lebih berfokus pada manajemen, bukan kebijakan.
- b. Adanya standar yang jelas dan dilakukannya pengukuran terhadap kinerja yang dicapainya.
- c. Penekanan yang lebih besar pada pengendalian atas hasil (output), bukan pada prosedur.
- d. Pergeseran ke arah adanya tingkat persaingan yang lebih besar didalam sektor pelayanan publik.
- e. Penekanan pada pengembangan pola-pola manajemen sebagaimana yang dipraktikan pada sektor swasta untuk mendukung perbaikan kinerja pelayanan publik.
- f. Adanya pergeseran ke arah pemecahan ke dalam berbagai unit organisasi yang lebih kecil dalam sektor pelayanan publik.
- g. Penekanan yang lebih besar pada disiplin dan parsimony dalam penggunaan sumber daya.

2.1.3 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)

Sistem pengaturan pengendalian internal yaitu kegiatan yang memiliki efek dari bagian organisasi teratas dan turun kebawah seperti tahapan organisasi dewan, turun ke manajemen, turun ke karyawan seperti itulah gambaran dan itu harus menjamin keamanan yang

memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai efisiensi operasional, penyajian laporan keuangan yang ahli, kepatuhan tidak melanggar hukum dan peraturan sudah di atur dalam sistem pengendalian internal pemerintah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bulan *et al.* (2017) dan Bay & Tunti (2019) mengatakan bahwa jika sistem pengendalian internal (SPI) mengalami peningkatan yang dilaksanakan maka bisa menjadi efisien. Berbanding jika peningkatan melemah dari sistem pengendalian internal (SPI) maka semakin tidak efisien perekonomian daerah bisa beroperasi. Dalam hal ini berhubungan dengan tujuan seperti penilaian risiko, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, komunikasi informasi dan pemantauan.

Dalam Penelitian Konrath (2002) mendefinisikan pengendalian internal sebagai *“The process effected by an entity’s board of directors, management, and other personel designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories: (a) operations Controls–relating to the effective and efficiency use of the entity’s resources; (b) financial reporting controls – relating to the preparation of reliable published financial statement; and (c) Compliance control–relating to the entity’s compliance with applicable laws and regulations”*.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh

pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission or COSO (2013) mengemukakan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses, yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan yang berkaitan dengan pelaporan, operasional dan kepatuhan. COSO memperkenalkan *Internal Control – Integrated Framework* yang terdiri dari tiga kategori tujuan, lima komponen kebijakan yang terdiri dari 17 prinsip, dan Struktur organisasi yang menunjukkan keseluruhan entitas, divisi, cabang, unit operasi atau fungsional.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa pengendalian internal merupakan suatu tindakan yang dilakukan berulang oleh seluruh elemen organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan organisasi dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal bukanlah akhir dari tujuan pemerintah akan tetapi pengendalian internal adalah alat mencapai tujuan dan menjadi tanggungjawab dalam pemerintah. Tujuan sistem pengendalian internal

pemerintah menurut Dull, Gelinas dan Wheeler (2012) Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan terdiri dari:

- a. Tujuan pengendalian proses operasi (*Operation objectives*), yaitu keefektifan operasi (*effectiveness of operation*), keefisienan pegawai terhadap aset (*efficient employment of resources*), dan keamanan aset (*resource security*).
- b. Tujuan laporan (*Reporting Objectives*) Berkaitan dengan laporan keuangan dan non-keuangan baik internal dan ekstern dan bisa meliputi kepercayaan, jangka waktu, transparansi dan kondisi lain seperti memasang permanen oleh para pengatur, mengenali pengatur standar atau kebijakan entitas.
- c. Pemenuhan tujuan (*Compliance Objectives*) Berkaitan dengan ketaatan pada hukum dan peraturan yang menjadi subjek entitas.

Unsur SPIP menurut PP No.60/2008, adalah:

- a. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian internal, menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian menyediakan arahan

bagi organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian dari orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Beberapa faktor yang berpengaruh di dalam lingkungan pengendalian antara lain integritas dan nilai etik, komitmen terhadap kompetensi, dewan direksi dan komite audit, gaya manajemen dan gaya operasi, struktur organisasi, pemberian wewenang dan tanggung jawab, praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM). Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian internal dalam lingkungan kerja seperti peningkatan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawas internal pemerintah yang efektif, hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah.

- b. Penilaian risiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola. Risiko yang relevan dengan pelaporan

keuangan mencakup peristiwa dan keadaan internal maupun ekstern yang dapat terjadi dan secara negatif mempengaruhi kemampuan entitas untuk mencatat, mengelolah, meringkas, dan melaporkan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan. Risiko dapat timbul atau berubah karena berbagai keadaan seperti perubahan dalam lingkungan operasi, personal baru, sistem informasi yang baru atau yang sedang di perbaiki, teknologi baru, lini produk, prduk atau aktivitas baru, restrukturisasi korporasi, operasi luar negeri, dan standar akuntansi baru. Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko seperti Indentifikasi risiko dan analisis risiko.

- c. Kegiatan pengendalian adalah aktifitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktifitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas. Aktifitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan diberbagai tingat organisasi dan fungsi. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan review terhadap kinerja, pengelolaan informasi, pengendalian fisik, dan pemisahan

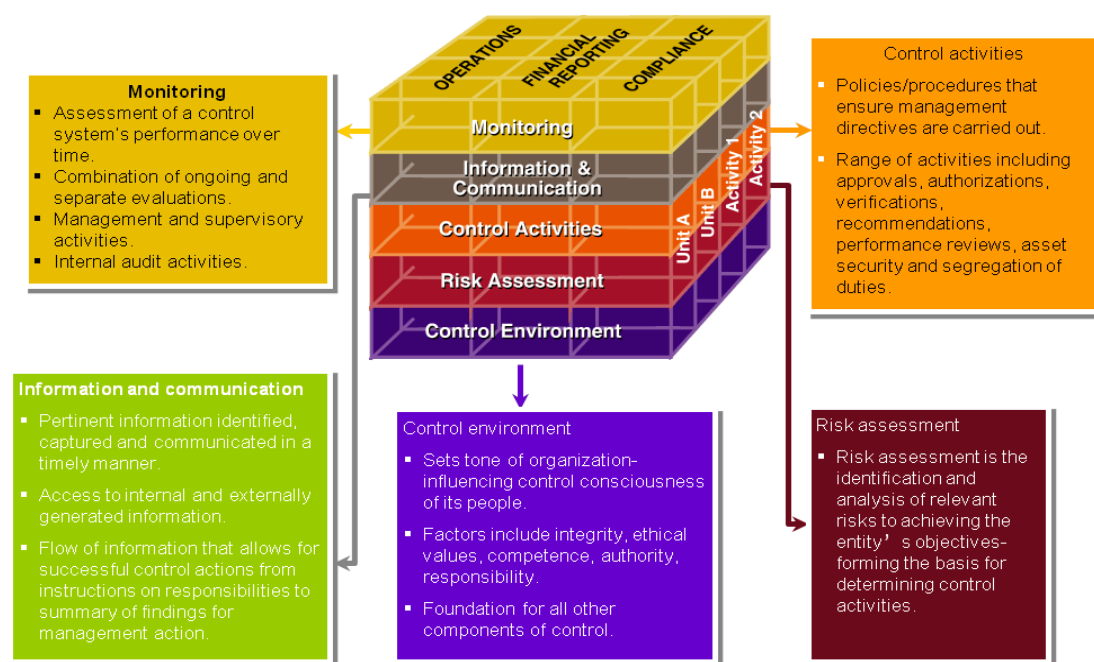
tugas. Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang terdiri atas:

- 1) Review atas kinerja instansi pemerintah
- 2) Pembinaan sumber daya manusia
- 3) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- 4) Pengendalian fisik atas aset
- 5) Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja
- 6) Pemisahan fungsi
- 7) Otorisasi atas transaksi dan kejadian transaksi
- 8) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu untuk transaksi
- 9) Pembatasan akses atas sumber daya dan pecatatannya
- 10) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pecatatannya
- 11) Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian internal.

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggungjawab mereka. Sistem informasi yang relevan dalam pelaporan keuangan meliputi sistem

akuntansi yang berisi metode untuk mengidentifikasi, menggabungkan, menganalisa, mengklasifikasi, mencatat, dan melaporkan transaksi serta menjaga akuntabilitas aset dan kewajiban. Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat seperti menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi dan mengelola, mengembangkan, serta memperbaharui sistem informasi secara konsisten dan bertahap.

Pemantauan sebuah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu. pemantauan mencakup penentuan desain dan operasional pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berkelanjutan (*continue*), evaluasi secara terpisah atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Pimpinan internal bekerja seperti yang dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan (*continue*), evaluasi terpisah, dan tidak lanjut rekomendasi hasil audir dan review lainnya.



Gambar 2. 1 COSO

2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.4.1 Pengertian SDM

Sulistiyowati (2021) mengemukakan bahwa SDM merupakan manusia yang dipekerjakan disebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dalam penelitian Wibowo (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir, serta perencana untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan, peranan ataupun sebuah tanggungjawab dalam organisasi akan berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Adapun menurut Moeharion (2014) dalam penelitiannya *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related of criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation.”* dia mengemukakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Adapun menurut beberapa pakar, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya.

Meldona (2009) mengemukakan bahwa SDM diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Kompetensi SDM yang memadai dalam hal kuantitas dan kualitas akan meningkatkan nilai informasi dalam pelaporan keuangan pemerintahan.

Penelitian yang lain Hutapea & Thoha (2008), mengemukakan bahwa “Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada

seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.”

Woodruffle (1990) dalam penelitiannya mengemukakan adapun perbedaan pengertian *competence* dengan *competency* kompeten (*competence*) diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul, sedangkan kompetensi (*competency*) merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul atau kompeten.

International Federation of Accountants (2014) dalam *IAESB: Handbook of International Education Pronouncements* menyatakan bahwa Kompeten didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang akuntan profesional harus memiliki (a) pengetahuan profesional (*professional knowledge*) yang diperlukan, (b) keterampilan profesional (*professional skills*), dan (c) nilai, etika, dan sikap profesional (*professional values, ethics, and attitudes*).

Hasil beberapa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karsana dan Suaryana (2017), Tut Madiguna Agung dan Gayatri (2018), dan Ade Saputra (2015) yang membuktikan dimana kompetensi sumber daya manusia (SDM)

memiliki pengaruh terhadap laporan keuangan. Hal ini membuktikan bahwa apabila pegawai memiliki tanggungjawab dan menjalankan tugasnya berdasarkan pedoman maka kompetensinya semakin baik dan semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Melihat beberapa penelitian terdahulu maka dapat kita simpulkan kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Seseorang yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, ketidak sesuaian dalam kompetensi yang dapat membedakan seorang unggul dari yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam acuan pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

2.1.4.2 Macam – Macam Kompetensi SDM

Michael Zwell (2000) mengemukakan bahwa kompetensi dia golongkan menjadi 5 macam yaitu:

- 1) *Task Achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* lebih diorientasikan pada hasil, mengelola kinerja,

mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi serta bekerja baik dengan orang lain (grup) dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal Attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial (*managerial*) berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan *visioner*, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, serta membangun komitmen organisasional, fokus, maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

2.1.4.3 Karakteristik Kompetensi SDM

Karakteristik pada setiap individu yang melekat akan menggambarkan seberapa besar kompetensi individu, terlihat juga dengan cara seorang berperilaku di tempat kerja. kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seorang yang berkinerja rata-rata maupun seseorang yang berperilaku efektif dalam pekerjaan dengan seseorang yang berperilaku tidak efektif. Karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Spencer & Spencer (2014) mengemukakan bahwa karakteristik SDM dibagi menjadi 5 hal yaitu:

- 1) Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.

Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.

- 2) Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telah (*study learning*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang
- 5) Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan

pengaruh, mengorganisasi data dan rencana) serta mempunyai pemikiran konseptual.

2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi SDM

Buku karangan Michael Zwell (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai adalah Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.
- 2) Keterampilan adalah Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi

dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

- 3) Pengalaman adalah Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
- 4) Karakteristik Kepribadian adalah Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan dalam tim.
- 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memeberikan dorongan,

apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

- 6) Isu Emosional adalah hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan Intelektual adalah Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

2.1.4.5 Indikator Kompetensi SDM

Penelitian Wiguna (2017) mengemukakan indikator kompetensi sumber daya manusia meliputi:

- 1) Pengembangan diri. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri.
- 2) Profesional. Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.
- 3) Penguasaan teknologi. Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.

- 4) Jenjang pendidikan. Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan.
- 5) Keahlian adalah kemampuan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail dan juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

2.1.4.6 Tipe Kompetensi SDM

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut, dan beberapa tipe kompetensi tersebut menurut Wibowo (2007) dalam penelitiannya yaitu:

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal

- 4) *Interpersonal Competency*, meliputi empati, pembangunan konsensus, networking, persuasi, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
- 5) *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan
- 7) *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan dalam memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.

- 9) *Client Service Competency*, merupakan kompetensi yang berupa pengidentifikasian dan penganalisaan pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Self Management Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif
- 11) *Business Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 12) *Technical/Operasional Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan: mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.5 Teknologi Informasi

2.1.5.1 Pengertian TI

Teknologi Informasi kalau kita lihat terdiri dari 2 (dua) kata yang pertama Teknologi dan yang kedua adalah Informasi. Dikutip dari Encyclopaedia Britannica (2015), teknologi merupakan penerapan pengetahuan ilmiah untuk tujuan praktis dalam kehidupan manusia atau pada perubahan dan manipulasi lingkungan manusia. Sedangkan Informasi menurut Romney dan Steinbart (2009) mendefinisikan arti informasi sebagai data yang telah diproses dan diorganisasikan, sehingga dapat memberikan arti atau manfaat bagi orang yang menggunakannya. Jadi bisa dikatakan Teknologi Informasi adalah pengelolaan data menggunakan teknologi seperti komputer, handphone, dll.

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Menurut Wilkinson *et al.* (2000) teknologi informasi meliputi komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (*software*), database, jaringan (*Internat Network*), *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi.

Penggunaan teknologi informasi akan berdampak pada peningkatan dalam hal:

- 1) Pemrosesan transaksi dan data lainnya lebih cepat.

- 2) Keakurasian dalam perhitungan dan perbandingan lebih besar.
- 3) Biaya (*cost*) pemrosesan masing-masing transaksi lebih rendah.
- 4) Penyiapan laporan dan *output* lainnya lebih tepat waktu.
- 5) Tempat penyimpanan data lebih ringkas dengan aksesibilitas lebih tinggi ketika dibutuhkan.
- 6) Pilihan pemasukan data dan penyediaan *output* lebih luas/banyak.
- 7) Produktivitas lebih tinggi bagi karyawan dan manajer yang belajar untuk menggunakan komputer secara efektif dalam tanggung jawab rutin dan pembuatan keputusan.

Penelitian Mc. Keown (2001) mengemukakan teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Penelitian Yan (2009) mendefinisikan informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk dimasa yang akan datang.

Penelitian Martin (1999) mengemukakan Teknologi Informasi adalah teknologi yang tidak hanya pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang akan digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan mencakup

teknologi komunikasi untuk mengirim atau menyebarluaskan informasi.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Williams & Saywer (2003) dalam penelitiannya Teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyampaikan informasi.

Information Technology Association of America (ITAA) yang dikutip dari Sutarman (2009) menyatakan teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer.

Dari semua pendapat yang diatas dapat disimpulkan Teknologi informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan banyak cara dan kegunaan yang berbeda untuk menghasilkan informasi yang berkualitas seperti informasi yang relevan, informasi yang akurat dan realtime (tepat waktu), yang dipergunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, dalam hal ini informasi tersebut bisa juga dipergunakan dalam pengambilan keputusan untuk pribadi, bisnis dan pemerintahan.

Pemanfaatan teknologi informasi berbasis sistem dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Perangkat merupakan indikator untuk menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan sistem informasi, meliputi perangkat keras (komputer), perangkat lunak (*software*), dan sistem jaringan.
- b. Pengelolaan data keuangan merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan sistem informasi untuk pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyeluruh.
- c. Pemeliharaan merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat sistem informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan.

2.1.5.2 Tujuan dan Fungsi TI

Tujuan dan fungsi teknologi informasi adalah salah satu dari sekian banyak alat (*tools*) untuk memudahkan setiap urusan dan kepentingan perusahaan maupun kepentingan organisasi walaupun berbeda cara tapi tetap tujuannya untuk memudahkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Menurut Sutarman (2009) tujuan dari adanya teknologi informasi adalah untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan

pekerjaan. sedangkan fungsi teknologi informasi ada enam fungsi yaitu:

- a. Menangkap (*capture*) adalah Menangkap disini dapat diartikan sebagai menginput. Misalnya, menerima inputan dari *mic, keyboard, scanner*, dan lain sebagainya. Fitur *Capturing* mungkin juga sudah tidak asing ketika Anda memakainya untuk menyimpan informasi tertentu.
- b. Mengolah (*processing*) adalah mengkompilasikan catatan rincian dari aktivitas, misalnya menerima input dari *keyboard, scanner, mic*, dan lain-lain. Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. pengelolaan/memproses data dapat berupa konversi (perubahan data ke bentuk lain, analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.
- c. Menghasilkan (*Generating*) atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna misalnya: laporan, tabel, grafik, dan sebagainya.
- d. Menyimpan (*storage*) adalah merekam atau menyimpan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. contohnya: menyimpan ke *harddisk, tape, disket, compact disc (CD), flashdisk, dll*.
- e. Mencari kembali (*retrieval*) adalah Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data informasi yang

sudah tersimpan, contohnya: mencari lagi bukti transaksi yang sudah lama dalam data transaksi yang sudah disimpan.

- f. Transmisi (*transmission*) adalah Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer/internalet *network* contohnya: menarik data penjualan dan transaksi selama 1 tahun anak perusahaan untuk kebutuhan induk perusahaan, dll.

2.1.5.3 Manfaat Teknologi Informasi

Gambaran umum manfaat teknologi informasi seperti:

- a. Memudahkan kita dalam memperoleh informasi serta melakukan komunikasi.
- b. Terbukanya peluang bisnis yang baru.
- c. Adanya peningkatan kualitas serta kuantitas pelayanan publik.
- d. Adanya peningkatan layanan informasi jarak jauh dalam bidang kesehatan (*telemedicine*) atau contoh seperti Halodokter.
- e. Terciptanya *e-Learning* sebagai salah satu sarana dalam memperbaiki sistem pendidikan.
- f. Terciptanya banyak lapangan pekerjaan.
- g. Memperkaya ilmu dan pengetahuan dalam semua bidang termasuk dalam aspek kebudayaan.
- h. Terdonggnya proses demokrasi dalam segala hal.

- i. Manfaat teknologi informasi begitu luas, sehingga tidak bisa memaparkan secara detil satu persatu, tetapi selain manfaat teknologi informasi secara umum terdapat beberapa manfaat teknologi informasi yang bisa kita rasakan dalam beberapa bidang seperti dalam bidang pendidikan baik untuk peserta didik maupun untuk penyelenggaran pendidikan, juga dalam bidang pemerintahan, *telecenter* bagi masyarakat dll.

2.1.5.4 Pemanfaatan atau Penerapan Teknologi Informasi

Pemanfaatan atau penerapan teknologi informasi yang mendukung dan memberi manfaat positif terhadap segala aktivitas dalam organisasi, adapun indikator yang digunakan untuk mengukur manfaat penggunaan teknologi informasi menurut Sutarman (2012) dalam tulisannya antarlain: (1) Kecepatan (*speed*), (2) Konsistensi (*concentency*), (3) Ketepatan (*precision*), dan (4) Keandalan (*realibility*). Untuk menunjang proses pengelolaan keuangan pemerintah, setiap kementerian dan lembaga perlu mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi sebagai upaya meningkatkan kemampuan pengelolaan instansinya, sehingga pemanfaatan teknologi informasi akan memberikan kemudahan, kecepatan dan kepraktisan dalam penyusunan laporan keuangan.

PP No.56/2005 tentang Sistem Informasi Keuangan disebutkan bahwa untuk menindaklanjuti pelaksanaan proses perkembangan sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib mengembangkan dan memanfaatkan

kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola keuangan dan mendistribusikan informasi keuangan kepada pelayanan publik. Penggunaan teknologi informasi termasuk adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) penggunaan informasi canggih teknologi sehingga pelayanan publik dapat diakses dengan mudah dan murah oleh masyarakat (Wilkinson *et al.*, 2000). Oleh sebab itu Pemerintah perlu mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kerja yang memungkinkan pemerintah untuk bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antar unit. Sistem akan berjalan baik apabila ada pemanfaatan teknologi informasi yang memastikan sistem berjalan sesuai dengan rencana, untuk mendukung kualitas laporan keuangan pemerintah.

Pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat proses pengolahan data transaksi dan penyajian laporan keuangan, serta dapat menghindari kesalahan dalam melakukan posting dari dokumen, jurnal, buku besar hingga menjadi suatu laporan keuangan, sehingga laporan keuangan tersebut tidak kehilangan nilai informasi laporan keuangan (Salehi & Torabi, 2012). Hal ini pun sejalan dengan penelitian bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap positif kualitas laporan keuangan. Hal tersebut bermakna bahwa bagaimana penerapan teknologi informasi yang mendukung tujuan efisiensi dan responsif dan tidak menjadi

siasia jika dimanfaatkan secara optimal. Kehadiran teknologi informasi memberikan banyak manfaat bagi organisasi, seperti mampu meringankan kegiatan yang kompleks dan menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, relevan, tepat waktu, lengkap, dipahami, dan diuji dalam konteks perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan manajemen.

2.1.6 Budaya Organisasi

2.1.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Menurut Fahmi (2017) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Menurut Torang (2014) Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Sementara itu menurut Effendy (2015) Budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat,

kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain dari Sopiah (2018) Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti (2014), budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Menurut Sumanto (2014), budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi.

Sementara menurut Edison (2016) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Berdasarkan penelitian di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi.

2.1.6.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Menurut pendapat lain, Stephen P. Robbins dikutip dalam Wibowo (2016) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu:

- a. *Innovation and risk taking* menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. *Attention to detail* menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c. *Outcome orientation* menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- d. *People orientation* menjelaskan dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- e. *Team orientation* menjelaskan dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.

- f. *Aggressiveness* menjelaskan dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
- g. *Stability* menjelaskan dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut David C. Thomas dan Kerr Inkson dalam Wibowo (2016), mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya sebagai berikut:

- a. *Culture is shard*. Budaya adalah sesuatu yang dipunyai kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang luar kelompok.
- b. *Culture is learned and is enduring*. Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.
- c. *Culture is powerfull influence on behavior*. Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.
- d. *Culture is systematic and organized*. Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan.
- e. *Culture is largely invisible*. Apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk *living artifacts*.

- f. *Culture may be “tight” or “loose”*. Budaya berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya.

Disimpulkan berdasarkan pada uraian di atas bahwa baik buruknya suatu organisasi di pengaruhi oleh budaya yang mereka terapkan. Hal ini dapat diamati melalui karakteristik budaya organisasi, pada hakikatnya budaya yang baik akan memberi dampak baik terhadap organisasi.

2.1.6.3 Tipe Budaya Organisasi

Luasnya pengertian budaya organisasi membuka peluang timbulnya berbagai pandangan tentang tipe-tipe budaya organisasi. Tipe yang dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Pendapat dari Jeff Cartwright dalam Wibowo (2016), ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut:

- a. *The monoculture* merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.
- b. *The superordinate culture* merupakan tipe ideal budaya organisasi. Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu

organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.

- c. *The divisive culture* bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.
- d. *The disjunctive culture* ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

Sementara menurut Jason A. Colquit dalam Wibowo (2016) tipologi budaya organisasi yang sifatnya umum dapat diterapkan di hampir semua organisasi. Tetapi masih terdapat budaya spesifik yang lebih relevan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat 4 (empat) budaya spesifik yang dirasakan penting bagi organisasi, yaitu:

- a. *Customer Services Cultures* Banyak organisasi berusaha menciptakan *customer service culture* difokuskan pada kualitas pelayanan. Organisasi yang sukses menciptakan *service culture* telah menunjukkan perubahan sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan.
- b. *Safety Cultures* Studi meta-analisis memberikan kenyataan bahwa mempunyai *safety-oriented culture*

berarti tingkat kinerja keamanan lebih tinggi dan lebih sedikit cedera dan kecelakaan bagi organisasi.

- c. *Diversity Cultures* melakukan perubahan terhadap diskriminasi. Apabila semula selalu merekrut semua orang kulit putih dan semua pria, kemudian mengubah dengan mengupah lebih banyak manajer minoritas baru, mengganti setengah dewan direksi pria dengan wanita, menyelenggarakan *diversity training* dan melakukan seluruh tindakan simbolik lainnya.
- d. *Creativity Cultures* mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas gagasan kreatif organisasi. Pentingnya gagasan baru dan inovasi di banyak industri, dapat dipahami bahwa beberapa organisasi memfokus pada memperkuat budaya kreativitas.

Uraian mengenai tipe budaya organisasi maka peneliti menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh tipe budaya yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Tipe budaya organisasi harus sesuai dengan nilai-nilai serta kebutuhan yang ada pada suatu organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sunyoto (2016), tipe-tipe budaya organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Budaya Konstruktif adalah budaya di mana pada karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan

kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan akan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.

- b. Budaya Pasif-Defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.
- c. Budaya Agresif-Defensif mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini mencirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

Sementara itu Wallach dalam Sunyoto & Burhanudin (2015) membagi tipe budaya organisasi menjadi 3, yaitu:

- a. Budaya birokratis ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang terstruktur, tertib, teratur, berurutan, dan memiliki regulasi yang jelas.
- b. Budaya inovatif ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang penuh tantangan, memberikan tugas-tugas yang

beresiko, dan membutuhkan kreativitas untuk menyelesaikannya.

- c. Budaya suportif ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang lebih bersahabat, peduli dengan sesama, saling percaya, dan adil.

2.1.6.4 Komponen Budaya Organisasi

Pendapat Jason A. Colquitt (2009) terdapat tiga komponen utama dalam budaya organisasi. Model-model tersebut adalah:

- a. *Observable Artifacts* adalah manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja. *Observable artifacts* memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari kerja.
- b. *Espoused Values* adalah keyakinan, filosofi, dan norma yang secara eksplisit dinyatakan oleh organisasi. *Expoused values* dapat mempunyai rentang dari dokumen yang dipublikasikan, seperti pada pernyataan verbal yang dibuat untuk pekerja oleh eksekutif dan manajer.
- c. *Basic Understanding Assumptions* adalah keyakinan dan filosofi yang diberikan dan tertanam mendalam dimana pekerja sekedar bertindak atasnya daripada

mempertanyakan validitas perilaku mereka dalam situasi tertentu.

Komponen budaya organisasi yang diterapkan suatu organisasi dapat kita lihat melalui pengamatan langsung pada saat berkunjung dan melihat bagaimana kegiatan suatu organisasi itu berjalan tanpa melakukan perlakuan khusus. Hal ini kita lihat melalui pelayanan dan sikap karyawan saat berkunjung.

2.1.6.5 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki (2008), fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu:

- a. Memberi anggota identitas organisasional adalah Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif adalah Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

- c. Meningkatkan stabilitas sistem social adalah Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
- d. Membentuk perilaku adalah dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Sedangkan menurut Sunyoto (2016), budaya organisasi memiliki 2 fungsi utama, yaitu:

- a. Sebagai proses integrasi internal dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
- b. Sebagai proses integrasi eksternal dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Peneliti menyimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini akan menentukan apakah budaya organisasi sudah

terlaksana dengan baik atau hanya sekedar program yang ditetapkan namun tidak dijalankan.

2.1.7 Kualitas Laporan Keuangan Daerah

2.1.7.1 Pengertian Laporan Keuangan Daerah

Laporan Keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang telah dikakukan, tidak hanya pemerintah di sektor publik juga di haruskan membuat laporan keuangan. Laporan keuangan pemerintah terdiri dari laporan realisasi anggaran, laporan operasional, laporan saldo anggaran lebih, neraca, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, dan catatan atas laporan keuangan. Laporan keuangan yang disusun harus mengikuti regulasi yang ada, dalam hal ini penyusunan laporan keuangan.

Pemerintah menerbitkan PP No.71/2010 mengenai laporan keuangan tersebut meliputi laporan pelaksanaan anggaran (*budgetary reports*) berupa laporan realisasi anggaran (LRA) dan laporan perubahan saldo anggaran lebih (LPSAL), laporan financial yang terdiri dari neraca, laporan operasional (LO), laporan perubahan ekuitas (LPE), laporan arus kas (LAK), dan catatan atas laporan keuangan (CALK) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri (permendagri) Nomor 64 Tahun 2013. Laporan keuangan pemerintah dihasilkan dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang kemudian dijadikan dasar dalam membuat laporan keuangan pemerintah.

Tujuan umum laporan keuangan sektor publik menurut Mardiasmo (2010) adalah kepatuhan dan pengelolaan, akuntabilitas

dan pelaporan retrospektif, perencanaan dan pelaporan otorisasi, kelangsungan organisasi, hubungan masyarakat dan gembangan. Laporan keuangan yang berkualitas menunjukkan bahwa kepala daerah bertanggung jawab pengelola organisasi. Laporan keuangan pemerintah yang baik. Menurut Permendagri No.64/2013. Laporan keuangan harus mencakup empat karakteristik yaitu relevan, handal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami.

LKPD merupakan dokumen pertanggung jawaban atas pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Pembuatan laporan keuangan pemerintah daerah dilakukan masing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD) selanjutnya laporan keuangan tersebut di konsolidasikan oleh satuan kerja pengelola keuangan daerah yang kemudian menjadi laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD). Setelah dikonsolidasikan menjadi laporan keuangan daerah (LKPD) tidak langsung dipublikasi namun diperiksa terlebih dahulu oleh badan pemeriksa keuangan (BPK). Dalam laporan hasil pemeriksaan (LHP) badan pemeriksa keuangan (BPK) mengeluarkan opini atas Laporan Keuangan pemerintah daerah (LKPD) yang kemudian dipublikasi dan dilaporkan ke stakeholder. Oleh karena itu kualitas pengelolaan keuangan daerah secara tidak langsung dapat dilihat dari opini badan pemeriksa keuangan (BPK). Apabila angka-angka tersaji dalam laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) bukanlah yang sesungguhnya, maka informasi yang terkandung dalam rasio keuangan yang dianalisis untuk menilai

kinerja keuangan pemerintah daerah menjadi kurang tepat. Para pengguna laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) antara lain pemerintah daerah (internal), DPRD, badan pengawas keuangan, investor, kreditur, donatur, analisi ekonomi dan pemerhati pemerintah daerah, pemerintah provinsi, pemerintah pusat, dan masyarakat.

Menurut Lyn M. Fraser dan Aileen Ormiston dikutip dalam Sam Setyautama (2008), mengemukakan bahwa kualitas laporan keuangan adalah sebagai berikut: Kualitas laporan keuangan adalah idealnya laporan keuangan harusnya mencerminkan gambaran yang akurat tentang kondisi keuangan dan kinerja perusahaan. Informasinya harus berguna untuk menilai masa lalu dan masa yang akan datang. Semakin tajam dan semakin jelas gambar yang disajikan lewat data financial, dan semakin mendekati kebenaran.

Dipenelitian lain juga Kasmir (2012) didalam tulisannya Laporan keuangan adalah Laporan yang menunjukkan kondisi keuangan entitas pada periode tertentu laporan keuangan juga menentukan langkah apa yang dilakukan perusahaan atau instansi sekarang dan kedepan dengan melihat persoalan yang ada baik kelemahan maupun kekuatan guna mengambil keputusan ekonomi.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 adalah: Laporan keuangan daerah disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh pemerintah daerah selama satu periode pelaporan.

2.1.7.2 Pengertian Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Laporan keuangan sektor publik yang ideal adalah yang dapat memenuhi syarat kualitatif PP No.71/2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, yakni:

a. Relevan

Informasi dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan, serta mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Informasi yang relevan memiliki unsur-unsur berikut:

- 1) Manfaat umpan balik (*feedback value*). Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan alat mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.
- 2) Manfaat prediktif (*predictive value*). Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.
- 3) Tepat waktu (*timeliness*). Informasi yang disajikan secara tepat waktu dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.
- 4) Lengkap Informasi akuntansi dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang

termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

b. Andal

Keandalan informasi sangat bergantung pada kemampuan suatu informasi dalam menyajikan secara wajar keadaan atau peristiwa yang disajikan dengan keadaan yang sebenarnya terjadi. Keandalan suatu informasi akan berbeda, tergantung pada level pemakai, tingkat pemahaman pada aturan dan standar yang digunakan untuk menyajikan informasi tersebut.

Suatu informasi dikatakan andal apabila:

- 1) Dapat diuji kebenarannya (*verifiable*) Kemampuan informasi untuk diuji kebenarannya oleh orang yang berbeda, tetapi dengan menggunakan metode yang sama, akan menghasilkan hasil akhir yang sama.
- 2) Netral Tidak ada unsur bias dalam penyajian laporan atau informasi keuangan. Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.
- 3) Penyajian secara wajar/ jujur (*representational faithfulness*) Menggambarkan keadaan secara wajar dan lengkap menunjukkan hubungan antara data akuntansi dan peristiwa-peristiwa yang sebenarnya

digambarkan oleh data tersebut. Informasi yang disajikan harus bebas dari unsur bias.

- 4) Dapat Dibandingkan Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya.
- 5) 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.

Kualitas laporan keuangan daerah adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam laporan informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah daerah akan digunakan oleh beberapa pihak yang berkepentingan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, informasi yang terdapat di dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) harus berkualitas, bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan para pemakai. bahwa informasi akan bermanfaat apabila informasi tersebut dapat mendukung pengambilan keputusan dan dapat dipahami oleh para pemakai. Laporan keuangan yang berkualitas adalah laporan keuangan yang disajikan suatu entitas pelaporan harus memenuhi beberapa karakteristik kualitatif yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami.

Pada dasarnya laporan keuangan pemerintah daerah adalah asersi dari pihak manajemen pemerintah yang menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Laporan keuangan terutama digunakan untuk membandingkan realisasi pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan dengan anggaran yang telah ditetapkan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan.

2.1.8 Hubungan Antara Variabel dalam Penelitian

2.1.8.1 Hubungan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dengan Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Pengendalian internal memberikan jaminan yang wajar, bukan absolute, karena kemungkinan kesalahan manusia, kolusi, dan penolakan manajemen atas proses pengendalian membuat proses ini menjadi tidak sempurna (Faridah dan Noviyanti, 2017).

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menyatakan bahwa sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan

asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian internal meliputi berbagai alat manajemen yang bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan yang luas. Tujuan tersebut yaitu menjamin kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, menjamin keandalan laporan keuangan dan data keuangan, memfasilitasi efisiensi dan efektivitas operasi-operasi pemerintah. Dengan demikian, pengendalian internal merupakan fondasi good governance dan garis pertama pertahanan dalam melawan ketidakabsahan data dan informasi dalam penyusunan LKPD.

2.1.8.2 Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi akan meninggikan produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi dan berujung pada hasil capaian atau target capaian yang sesuai dengan keinginan organisasi dan organisasi akan mendapat keuntungan sesuai yang di targetkan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan

sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Maka kemampuan atau kompetensi individu dalam organisasi merupakan nilai lebih bagi individu yang berada dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Laporan keuangan adalah sebuah alat komunikasi yang menjelaskan keadaan atau situasi organisasi atau Perusahaan yang lebih kepada informasi keuangan organisasi atau perusahaan untuk pihak-pihak di luar korporasi. Laporan Keuangan adalah gambaran besar sebuah organisasi atau Perusahaan yang menjelaskan semua hal tentang keadaan organisasi atau Perusahaan, sedangkan semakin kompeten sumber daya manusia semakin efisien dan efektif sistem kerja dan penyelesaian tugas masing-masing anggota kerja di organisasi atau perusahaan.

2.1.8.3 Hubungan Teknologi Informasi dengan Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Memfaatkan kemajuan teknologi tidak hanya dalam teknologi komputer. Jaringan internet juga dapat dimanfaatkan dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah serta pelayanan kepada masyarakat umum, salah satunya dengan kemudahan untuk mengakses profil pemerintah daerah melalui situs resmi pemerintah daerah terkait. PP No.56/2005 tentang Sistem Informasi Keuangan

Daerah disebutkan bahwa situs adalah sebuah cara untuk menampilkan profil pemerintah daerah di internet dengan tujuan antara lain menyampaikan pengumuman atau pemberitahuan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan menerima masukan dari masyarakat. Selain akses profil pemerintah daerah yang terkait, dalam situs resmi tersebut masyarakat dapat mengakses mengenai informasi keuangan pemerintah daerah. Hal ini juga telah diatur dalam PP No.56/2005 bahwa, penyajian informasi anggaran, pelaksanaan anggaran, dan pelaporan keuangan daerah yang dihasilkan oleh sistem informasi pengelolaan keuangan daerah diinformasikan melalui situs resmi pemerintah daerah. Hal ini bertujuan untuk menyampaikan pengumuman atau pemberitahuan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan menerima masukan dari masyarakat.

2.1.8.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi instansi dalam mencapai tujuan. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja

yang berdampak pada kualitas laporan keuangan. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi & Kuraesin (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

2.2 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Nuraeni & Rosmiati, 2022)	The Impact of Government's Internal Control System(SPIP) and Human Resources Competency (SDM) Towards Fixed Asset Administration (Survey on SKPD Pemasang District)	Berdasarkan hasil penelitian, SPIP berpengaruh parsial terhadap administrasi aset tetap dan kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap administrasi aset tetap. Namun, secara bersamaan kompetensi SPIP dan SDM berpengaruh positif terhadap administrasi aktiva tetap dengan nilai R ² sebesar 80,9%.
2.	Riska Diviana, Putu Latrini, Made Yenni Ketut Yadnyana, I Lely, Ni Ketut Merkusiwati, Aryani (2020)	The Effect of Good Governance and Government Internal Control Systems on the Managerial Performance of Local Government Organizers	Berdasarkan hasil penelitian, <i>Good governance</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintah Daerah. Artinya, semakin baik pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik, semakin baik kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan daerah di Kabupaten Gianyar. SPIP berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintah Daerah. Artinya, semakin baik sistem pengendalian internal pemerintah, semakin baik kinerja manajerial penyelenggara pemerintah daerah di Kabupaten Gianyar.

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
3.	Khoirun & Haryanto (2021)	Analisis Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit internal terhadap Kualitas LK SKPD dengan SPIP sebagai Variabel Intervening Studi Empiris Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota Se-Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan peran audit internal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap mutu LK SKPD dan peran audit internal juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap SPIP dan peran audit internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas SKPD LK yang dimediasi oleh SPIP. Namun SPIP mempengaruhi LK SKPD secara positif dan signifikan, kompetensi SDM mempengaruhi SPIP secara positif dan signifikan serta kompetensi SDM mempengaruhi kualitas LK SKPD yang dimediasi SPIP secara positif dan signifikan
4.	Madawaki, Abdulkadir Ahmi., Aidi Ahmad., dan Halimah, Nasibah (2022)	Internal Audit Functions, Financial Reporting Quality and Moderating Effect of Senior Management Support.	Temuan menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kualitas audit internal dari pekerjaan yang dilakukan, kegiatan pengendalian internal, koordinasi antara auditor internal dan eksternal dan FRQ dan temuan ini juga didukung oleh SMS sebagai moderator. Namun, hasilnya menunjukkan hubungan negatif dan tidak signifikan antara kompetensi audit internal, status organisasi dan FRQ.
5.	Aldino & Septiano (2021)	Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, teknologi informasi Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,00, Kata Kunci : Sistem

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Laporan Keuangan.
6.	Jatmiko & Gusmayanti (2022)	The Effect of The Internal Control System, Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Good Government Governance on The Performance of The Local Government (Survey on All SKPD in Magelang Regency)	Penelitian ini menemukan bahwa sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan tata kelola pemerintahan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.
7.	Ira Gustina (2021)	Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesa secara individual, variabel sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. 2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara individual, variabel sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
8.	M. Arif Budiman (2023)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi	1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Dengan demikian hipotesis penelitian pertama yang menyatakan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			<p>kualitas laporan keuangan.</p> <p>2. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Dengan demikian hipotesis penelitian kedua yang menyatakan pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan</p> <p>3. Hipotesis ketiga yang diajukan oleh penulis pada penelitian ini menunjukkan hasil dimana sistem pengendalian internal tidak dapat memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dimoderasi oleh sistem pengendalian internal tidak terbukti.</p> <p>4. Sistem pengendalian internal tidak mampu memoderasi dan memperkuat hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan</p> <p>5. Sistem pengendalian internal tidak mampu memoderasi dan memperkuat hubungan pemanfaatan teknologi informasi terhadap</p>

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			kualitas laporan keuangan.
9.	Annisa Nur Sakinah Koto (2019)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Intervening	Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. kompetensi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
10	Yudhasena & Putri (2019)	Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh GGG, pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh GGG, pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem
11	Dharu & Wahidahwati (2021)	Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Opd: Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Good governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (3) Audit internal berpengaruh terhadap

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			<p>kinerja organisasi pemerintah daerah, (4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (5) Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh good governance terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (6) Budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, dan (7) Budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh audit internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.</p>
12	Cahyadi & Kuraesin (2022)	Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Cv. Kadinya Citra Boga Periode 2015-2020	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Sedangkan variabel budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Secara simultan tata kelola perusahaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan</p>

Sumber: Hasil kajian literatur, 2024.