

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan merupakan alat penting dalam mengukur kinerja organisasi publik, khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Laporan ini berfungsi sebagai bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan pemerintah kepada masyarakat serta pemangku kepentingan lainnya. Di Indonesia, penyusunan laporan keuangan pemerintah diatur oleh Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang berbasis akrual sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010.

Kualitas laporan keuangan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja suatu organisasi, termasuk organisasi perangkat daerah (OPD) di Provinsi Sulawesi Barat. Laporan keuangan yang berkualitas mampu menyajikan informasi yang relevan, terpercaya, mudah dipahami, dan memungkinkan untuk dilakukan perbandingan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak OPD yang menghadapi berbagai tantangan dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Tantangan dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sangat nyata. Terdapat beberapa OPD yang masih mengalami masalah dalam penyajian laporan keuangan yang berkualitas. Berdasarkan laporan hasil review inspektorat tahun 2023 pra evaluasi BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kualitas laporan keuangan di beberapa OPD di Sulawesi Barat (Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, 2023). Beberapa permasalahan yang teridentifikasi antara lain: penyajian saldo kas Belanja Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) tidak mencerminkan kondisi riil, saldo beban dibayar dimuka yang tidak sesuai dengan nilai sebenarnya, serta koreksi berulang pada akun piutang



lainnya akibat pencatatan yang belum optimal. Selain itu, terdapat ketidaktepatan dalam penilaian akun persediaan dan aset tetap, serta penyajian dana transfer Treasury Deposit Facility (TDF) yang belum akurat. Permasalahan lainnya meliputi ketidaksesuaian penyajian akun utang jangka pendek lainnya dengan kondisi aktual, serta belum disajikannya piutang pendapatan BLUD pada RSUD Regional.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan lemahnya aspek keandalan (reliability) dalam penyajian informasi keuangan, mengingat beberapa akun tidak menggambarkan kondisi aktual dan dapat menyesatkan pengguna laporan. Di sisi lain, tidak disajikannya informasi penting seperti piutang pendapatan BLUD berdampak pada menurunnya relevansi informasi keuangan. Ketidaksesuaian nilai aset tetap juga mengganggu dapat diperbandingkannya laporan keuangan antarperiode. Sementara itu, keterbatasan dalam penyajian informasi yang lengkap dan jelas turut menghambat kemudahan pemahaman oleh para pengguna laporan keuangan.

Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk melakukan analisis terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat, guna mengidentifikasi akar permasalahan dan memberikan rekomendasi perbaikan yang tepat. Dengan demikian, kualitas laporan keuangan diharapkan dapat ditingkatkan agar sesuai dengan prinsip-prinsip good governance serta memenuhi tuntutan transparansi dan akuntabilitas publik.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa aspek teknis dan administratif dalam penyusunan laporan keuangan masih memerlukan pembenahan serius, hal ini dapat mempengaruhi opini BPK terhadap laporan

1 pemerintah daerah. Kondisi ini menandakan adanya peran signifikan
or-faktor internal organisasi, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi,



komitmen organisasional, dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja ASN pengelola laporan keuangan agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Dalam rangka memperkuat landasan teoretis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas laporan keuangan, diperlukan analisis komparatif antara variabel-variabel seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, lingkungan kerja, serta kinerja ASN sebagai variabel intervening, sebagai upaya menguji konsistensi hasil empiris dan memperluas pemahaman atas hubungan antarvariabel dalam konteks yang lebih luas dan beragam.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas laporan keuangan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Kotta dkk., 2024; Adnyani dan Usadha, 2024; Suwarno dkk., 2023; Veliani, 2022; Anisa, 2021). Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan (Afifah, 2019; Ulang dkk., 2019).

Kompetensi sumber daya manusia adalah salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Sumber daya manusia yang kompeten memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyusun laporan keuangan yang akurat. Misalnya, seorang akuntan yang berpengalaman dalam penyusunan laporan keuangan akan lebih mampu

identifikasi dan mengatasi kesalahan yang mungkin terjadi. Kompetensi yang tinggi dalam pengelolaan keuangan akan berdampak positif pada kualitas



laporan keuangan. Peningkatan kompetensi pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai di OPD sangat penting untuk dilakukan (Adiningsih, 2024 dan Fajriati dkk., 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Adiningsih, 2024; Fajriati dkk., 2024; Adnyani dan Usadha, 2024; Rosayda dkk., 2023; Nurhayati, 2022; Ambarwati, 2022; Leiwakabessy, 2021; Rizka dkk., 2021; Hilmy, 2020; Tofani dan Hasan, 2020; Kurniawati dkk., 2020; Idrus dkk., 2019). Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana kompetensi sumber daya manusia tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah (Hutasoit, 2024; Sa'adah dan Nasrullah, 2021; Isnaen dan Albastiah 2021; Hasibun 2018; Sanjaya, 2017).

Komitmen organisasional juga berperan dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan. Komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja laporan keuangan. Dengan demikian, menciptakan budaya organisasi yang mengedepankan komitmen sangat diperlukan dalam konteks OPD (Leiwakabessy, 2021 dan Hutasoit, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Yani, 2022; Leiwakabessy, 2021; Widari dan Sutrisno, 2017).

Menunjukkan, semakin tingginya komitmen organisasional yang dimiliki OPD, maka kualitas laporan keuangan yang dihasilkan akan semakin



baik. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana komitmen organisasional tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah (Hutasoit, 2024; Saifudin dan Aprilia, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung kualitas laporan keuangan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Oleh karena itu, OPD perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tersebut (Saliana, 2019 dan adayani, 2018).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Saliana, 2019; adayani 2018). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja OPD dalam mendukung kinerja pegawai, maka tingkat kepatuhan terhadap penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah akan meningkat, sehingga kualitas laporan keuangan yang dihasilkan akan semakin baik. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana komitmen organisasional tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah (Ariani, 2023; Wicaksana, 2019).

Kinerja ASN merupakan faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja terhadap kualitas laporan keuangan. Pencapaian kinerja yang optimal, jika didukung dengan pemberian penghargaan dari pimpinan, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan laporan

yang berkualitas (Robbins & Judge, 2017).



Kinerja ASN yang optimal akan berdampak pada terciptanya laporan keuangan yang memiliki kualitas baik, sesuai dengan karakteristik kualitatif yang disyaratkan. Oleh karena itu, kinerja ASN diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam menghasilkan laporan keuangan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan demikian, keberadaan kinerja ASN yang memadai diharapkan dapat mendorong terwujudnya kualitas laporan keuangan yang lebih baik. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wijayanti dan Ariyani (2022), Syabri dan Kusmilawaty (2022), serta Zarlin dan Khairani (2018), yang membuktikan bahwa kinerja ASN berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, yang menyatakan bahwa faktor utama yang akan menentukan kualitas laporan keuangan adalah sistem penerapan kerja bukan kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai tidak akan berpengaruh langsung terhadap kualitas laporan keuangan karena harus melihat terlebih dahulu mengenai sistem penerapan kerja, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja setiap pegawai (Maydiyanti, dkk. (2020)

Dengan demikian, kinerja ASN perlu diposisikan sebagai elemen strategis dalam mendorong peningkatan kualitas laporan keuangan pada organisasi perangkat daerah (OPD) di Provinsi Sulawesi Barat. Implikasi praktis dari temuan ini menuntut perhatian manajerial dalam merancang intervensi yang tepat sasaran guna mengoptimalkan kinerja ASN, antara lain melalui pengembangan sistem penghargaan dan pengakuan atas capaian kerja yang positif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Memahami hubungan antara variabel-variabel ini sangatlah penting.

onteks pengelolaan keuangan publik, kualitas laporan keuangan yang



baik berperan dalam menciptakan transparansi dan akuntabilitas, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Berdasarkan permasalahan yang diidentifikasi dan faktor-faktor yang memengaruhi kualitas laporan keuangan serta adanya perbedaan atau gap dalam hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini menjadi relevan dan menarik untuk dilakukan dengan menambahkan kinerja ASN pengelola laporan keuangan sebagai variabel intervening untuk menganalisis lebih dalam keterkaitannya dengan kualitas laporan keuangan. Analisis dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja terhadap kualitas laporan keuangan, dengan kinerja ASN sebagai variabel intervening. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas laporan keuangan di OPD. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kualitas laporan keuangan di OPD Provinsi Sulawesi Barat, serta menghasilkan rekomendasi yang bermanfaat untuk pengelolaan keuangan yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga relevan bagi praktisi dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan kinerja OPD di Sulawesi Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.



2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.
5. Apakah kinerja ASN pengelola laporan keuangan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi



4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas laporan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja ASN pengelola laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja ASN pengelola laporan keuangan terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang akuntansi dan manajemen, khususnya terkait dengan kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi OPD di Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan. Penerapan temuan dari penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan keuangan.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan di tingkat daerah dalam merumuskan kebijakan yang meningkatkan kualitas laporan keuangan. Dengan memahami faktor-



faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan, diharapkan kebijakan yang diambil dapat lebih tepat sasaran.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini akan difokuskan pada OPD di Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini akan melibatkan responden yang terdiri dari pegawai yang terlibat dalam proses penyusunan laporan keuangan di OPD. Variabel yang akan diteliti meliputi gaya kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kinerja ASN pengelola laporan keuangan sebagai variabel intervening.

1.6 Definisi dan Istilah

Dalam penelitian ini, beberapa istilah yang perlu didefinisikan adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan memotivasi anggota timnya (Kotta, dkk, 2024).
- b. Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Azyiah dan Yanto, 2022).
- c. Komitmen organisasional adalah tingkat keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Leiwakabessy, 2021)
- d. Lingkungan Kerja adalah kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Fitriani, dkk., 2024).
- e. Kinerja ASN pengelola laporan keuangan adalah tingkat kemampuan, tanggung jawab, dan hasil kerja ASN dalam melaksanakan tugas usunan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban



keuangan daerah secara efektif, efisien, akurat, transparan, dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- f. Kualitas Laporan Keuangan adalah sejauh mana laporan keuangan memenuhi karakteristik kualitatif, seperti relevansi, keandalan, daya banding, dan dapat dipahami, sehingga pengguna dapat membuat keputusan ekonomi, sosial, atau politik yang tepat (Standar Akuntansi Pemerintahan).

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bab. Bab I adalah pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi dan istilah, serta sistematika penulisan. Bab II akan membahas tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori yang relevan dengan penelitian ini. Bab III akan menjelaskan kerangka konseptual dan hipotesis, Bab IV akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data, Bab V akan menjelaskan tentang data hasil penelitian, Bab VI akan membahas hasil penelitian, Bab VII penutup akan menjelaskan kesimpulan, implikasi teoritis, implikasi praktis, keterbatasan penelitian dan sasaran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Dalam penelitian yang berjudul *“Analisis Kualitas Laporan Keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Sulawesi Barat”*, teori yang digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja), variabel mediasi (kinerja ASN), dan variabel dependen (kualitas laporan keuangan) adalah Teori Agency, Teori Organisasi, dan Teori Atribusi. Ketiga teori ini saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena yang diteliti, baik dari sisi struktural organisasi, hubungan antara aktor, maupun aspek perilaku individu dalam organisasi publik.

2.1.1 Teori Agency (Agency Theory)

Teori Agency diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling (1976) dan merupakan salah satu teori utama dalam kajian akuntabilitas dan pengelolaan keuangan sektor publik. Teori ini menjelaskan hubungan antara prinsipal (masyarakat atau pihak yang memberikan mandat) dan agen (pemerintah atau ASN yang melaksanakan mandat tersebut), di mana terjadi hubungan kontraktual yang mengharuskan agen bertindak untuk kepentingan prinsipal.

Dalam konteks organisasi perangkat daerah, ASN berperan sebagai agen yang bertugas menyusun laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik (prinsipal). Namun, terdapat potensi asimetri

dan konflik kepentingan yang dapat menyebabkan laporan keuangan tidak disajikan secara akurat. Oleh karena itu, kinerja ASN menjadi aspek krusial



dalam menjembatani harapan publik terhadap kualitas laporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpotensi memengaruhi kinerja ASN sebagai agen. Maka, teori ini memberikan kerangka untuk memahami bagaimana perilaku agen dapat diarahkan melalui peningkatan kualitas kinerja demi menyusun laporan keuangan yang sesuai standar.

2.1.2 Teori Organisasi

Teori Organisasi menjelaskan hubungan antara struktur organisasi, lingkungan kerja, sistem kepemimpinan, dan perilaku individu di dalamnya. Dalam konteks pemerintahan daerah, struktur birokrasi, kompetensi ASN, dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang membentuk kinerja pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2015), organisasi merupakan sistem terstruktur yang terdiri dari individu dan kelompok yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang produktif dan mendukung pencapaian target kinerja.

Teori Organisasi berfokus pada bagaimana struktur, proses, dan budaya dalam suatu institusi memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Dalam konteks sektor publik, teori ini membantu menjelaskan bagaimana dinamika internal organisasi — termasuk struktur birokrasi, sistem pengendalian internal, dan lingkungan kerja — memengaruhi komitmen, kompetensi, serta efektivitas

ASN.



Organisasi perangkat daerah merupakan bagian dari sistem birokrasi yang kompleks, yang menuntut koordinasi antarunit, kepemimpinan yang efektif, serta sumber daya manusia yang kompeten. Lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang partisipatif akan mendorong kinerja yang optimal. Begitu juga dengan tingkat komitmen ASN terhadap organisasi, yang akan mencerminkan tanggung jawab mereka dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas.

Dengan demikian, teori organisasi memberikan kerangka analisis terhadap bagaimana desain dan kultur organisasi perangkat daerah dapat berkontribusi secara tidak langsung terhadap kualitas laporan keuangan melalui peningkatan kinerja individu.

2.1.3 Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 melalui bukunya *The Psychology of Interpersonal Relations*. Heider mengemukakan bahwa manusia selalu berusaha memahami dan menjelaskan perilaku mereka, serta perilaku orang lain, dengan menafsirkan sebab-sebab di balik tindakan tersebut. Dalam konteks ini, individu tidak hanya terfokus pada apa yang dilakukan, tetapi juga pada alasan mengapa suatu tindakan dilakukan. Heider membedakan dua sumber penyebab utama dalam teori atribusi, yaitu faktor internal, yang berkaitan dengan karakteristik pribadi seperti kemampuan, usaha, atau komitmen individu, dan faktor eksternal, yang berkaitan dengan situasi atau kondisi di luar kendali individu, seperti dukungan organisasi atau faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja seseorang.



andangan Heider ini kemudian diperluas oleh Weiner (1985), yang mengembangkan teori atribusi dalam konteks organisasi dan motivasi kerja. Weiner

menjelaskan bahwa atribusi melibatkan proses kognitif di mana individu menilai penyebab suatu keberhasilan atau kegagalan kerja berdasarkan dua dimensi utama: lokasi penyebab (apakah penyebab berasal dari dalam diri individu atau luar diri individu) dan kontrolabilitas penyebab (apakah individu memiliki kontrol atas penyebab tersebut atau tidak). Dalam konteks pekerjaan, atribut internal seperti kemampuan, usaha, dan komitmen ASN (Aparatur Sipil Negara) dapat dianggap sebagai faktor yang dapat dikendalikan dan dimiliki oleh individu, sementara faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja biasanya dianggap berada di luar kendali individu, meskipun dapat memengaruhi hasil kinerja.

Robbins dan Judge (2017) lebih lanjut menegaskan bahwa teori atribusi membantu menjelaskan bagaimana individu mengaitkan penyebab perilaku dan kinerja mereka, baik itu disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk memahami bagaimana ASN menilai kinerja mereka dalam penyusunan laporan keuangan berdasarkan interaksi antara faktor-faktor internal dan eksternal. Pemahaman ini sangat relevan dalam menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja ASN, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Lebih jauh lagi, dalam perspektif teori atribusi, kinerja ASN dalam penyusunan laporan keuangan dapat dilihat sebagai hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kompetensi (pengetahuan dan keterampilan), usaha (kerja keras dan dedikasi), serta komitmen organisasional (loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi) adalah elemen yang signifikan ASN sebagai hal yang dapat mereka kontrol dan tingkatkan. /a, faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh



atasan dan lingkungan kerja yang ada di organisasi, merupakan faktor yang lebih sulit untuk dikendalikan oleh ASN, meskipun tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kinerja mereka.

Dengan demikian, teori atribusi memberikan kerangka yang sangat berguna untuk memahami bagaimana ASN mengaitkan hasil pekerjaan mereka (termasuk kualitas laporan keuangan) dengan faktor-faktor internal dan eksternal tersebut. ASN yang mengalami kesuksesan dalam menyusun laporan keuangan yang baik kemungkinan besar akan mengaitkan pencapaiannya dengan upaya pribadi, kemampuan teknis, dan komitmen terhadap organisasi (atribusi internal). Namun, mereka juga dapat mengaitkan kesuksesan tersebut dengan dukungan kepemimpinan yang kuat, sumber daya yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien (atribusi eksternal).

Sebaliknya, jika ASN mengalami kegagalan dalam menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, mereka mungkin akan menyalahkan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan yang kurang mendukung atau lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang membuat mereka merasa tidak dapat memenuhi standar yang diharapkan. Namun, jika mereka mengaitkan kegagalan tersebut dengan kompetensi yang kurang memadai atau kurangnya usaha pribadi (atribusi internal), hal ini dapat memotivasi mereka untuk melakukan perbaikan dan upaya lebih dalam pekerjaan mereka di masa depan.

Secara keseluruhan, teori atribusi juga mendasari model penelitian ini karena memberikan wawasan tentang bagaimana ASN sebagai individu memaknai dan menilai faktor-faktor penentu kinerja mereka dalam konteks laporan keuangan. Dengan mengaitkan keberhasilan atau kegagalan dalam tugas mereka dengan atribusi internal dan atribusi eksternal,



teori ini menjelaskan bagaimana faktor-faktor seperti kompetensi, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berinteraksi dalam membentuk kinerja ASN dan akhirnya mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

2.1.4 Integrasi Ketiga Teori

Dalam penelitian ini, ketiga teori digunakan secara komplementer untuk menjelaskan hubungan antarvariabel sebagai berikut:

1. Teori Agency memberikan kerangka makro atas pentingnya kinerja ASN sebagai agen dalam menyajikan laporan keuangan yang akuntabel kepada publik (prinsipal).
2. Teori Organisasi menjelaskan bagaimana elemen internal organisasi (kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan komitmen) memengaruhi perilaku individu dalam organisasi.
3. Teori Atribusi menjelaskan secara psikologis bagaimana ASN memaknai faktor-faktor tersebut, yang akan memengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara langsung.

Dengan demikian, kerangka teoritis ini memungkinkan analisis yang menyeluruh terhadap penyebab dan mekanisme yang memengaruhi kualitas laporan keuangan melalui peran mediasi dari kinerja ASN.

2.1.5 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

2.1.2.1 Pengertian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah



Menurut Irham (2012), laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses yang akan dianalisis lebih lanjut oleh pihak-pihak yang membutuhkan membuat keputusan. Nordiawan (2007) menambahkan bahwa laporan

keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas, yang disusun berdasarkan standar akuntansi yang berlaku. Laporan tersebut dapat dibandingkan dengan laporan dari periode sebelumnya maupun laporan keuangan entitas lain. Sedangkan menurut Harahap (2002), laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang menjadi produk utama dalam penyampaian informasi keuangan (Hutasoit, 2024).

Menurut Leiwakabessy (2021), laporan keuangan pemerintah daerah merupakan bagian dari proses pelaporan yang mempresentasikan posisi keuangan dari transaksi yang dilakukan oleh entitas pemerintah daerah secara terstruktur. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) pada prinsipnya adalah hasil konsolidasi dari laporan keuangan SKPD.

2.1.2.2 Tujuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut Farika (2023), secara umum, laporan keuangan pemerintah seharusnya menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik. Menurut Fauziah (2018), adapun tujuan pembuatan dan penyusunan laporan keuangan di antaranya: 1. Memberikan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya keuangan. 2. Memberikan informasi mengenai kecukupan penerimaan periode berjalan untuk membiayai seluruh pengeluaran. 3. Memberikan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil-hasil yang telah dicapai. 4. Memberikan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi entitas pelaporan berkaitan dengan sumber-sumber penerimaannya, baik jangka

rapun jangka panjang termasuk yang berasal dari pungutan pajak dan . 5. Memberikan informasi keuangan lainnya dalam suatu instansi



pemerintahan. 6. Menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, dan arus kas suatu entitas pelaporan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, tujuan utama laporan keuangan adalah untuk menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk memberikan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan dan menunjukkan akuntabilitas atas sumber daya yang dipercayakan kepada entitas pelaporan.

2.1.2.3 Komponen Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Leiwakabessy (2021) menjelaskan bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, satu set laporan keuangan terdiri dari beberapa komponen, yaitu laporan pelaksanaan anggaran dan laporan finansial. Komponen-komponen tersebut meliputi laporan realisasi anggaran, laporan perubahan saldo anggaran lebih, neraca, laporan operasional, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, serta catatan atas laporan keuangan. Selanjutnya, Laporan Operasional (LO) memaparkan sumber daya ekonomi yang menambah ekuitas, serta penggunaannya oleh pemerintah. Laporan Arus Kas menyajikan informasi mengenai saldo awal, penerimaan, dan pengeluaran kas selama periode tertentu. Laporan Perubahan Ekuitas menggambarkan perubahan ekuitas dari waktu ke waktu. Terakhir, Catatan atas Laporan Keuangan memberikan penjelasan tambahan terkait entitas pelaporan untuk melengkapi informasi laporan keuangan.

Menurut Komite SAP berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri

'1 Tahun 2010, komponen laporan keuangan meliputi: 1. Laporan Anggaran (LRA). Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010,



Laporan Realisasi Anggaran menyajikan ikhtisar sumber, alokasi, dan pemakaian sumber daya keuangan yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah, yang menggambarkan perbandingan antara anggaran dan realisasinya dalam suatu periode pelaporan. Laporan Realisasi Anggaran terdiri dari: a. Pendapatan-LRA adalah penerimaan atau pendapatan oleh Bendahara Umum Negara/Daerah atau entitas pemerintah lainnya yang bisa menambahkan saldo anggaran pada periode tahun anggaran yang bersangkutan. b. Belanja adalah biaya pengeluaran oleh Bendahara Umum Negara/Daerah yang mengurangi saldo anggaran pemerintah pada periode tahun anggaran yang bersangkutan. c. Transfer adalah penerimaan dan pengeluaran uang oleh entitas pelaporan ke pelaporan lainnya. d. Pembiayaan adalah penerimaan/pengeluaran yang tidak berpengaruh pada jumlah aktiva. 2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih. Laporan perubahan saldo anggaran lebih adalah pemaparan informasi mengenai kenaikan atau penurunan saldo anggaran dari tahun ke tahun. 3. Neraca. Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010, 'Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada tanggal tertentu.' Adapun unsur yang terdapat pada neraca yaitu: a. Aset adalah sumber daya ekonomi atau harta yang dimiliki oleh pemerintah yang dapat diukur oleh satuan uang untuk penyediaan jasa bagi masyarakat umum. b. Kewajiban adalah hutang yang harus dibayar oleh pemerintah. c. Ekuitas adalah pendapatan bersih pemerintah yang didapat dari selisih antara kewajiban pemerintah pada waktu tertentu. 4. Laporan Operasional (LO). Laporan operasional adalah laporan yang memaparkan ikhtisar sumber daya ekonomi (aset) yang menambah ekuitas serta penggunaannya yang telah dikelola oleh

ah pusat/daerah sebagai penyelenggaraan kegiatan pemerintah dalam periode pelaporan. 5. Laporan Arus Kas. Laporan arus kas adalah laporan



yang menyajikan informasi mengenai pemaparan saldo awal, penerimaan, dan pengeluaran kas pemerintah pusat/daerah selama periode tertentu. 6. Laporan Perubahan Ekuitas. Laporan perubahan ekuitas adalah laporan yang mendeskripsikan informasi mengenai kenaikan atau penurunan ekuitas dari tahun ke tahun. 7. Catatan atas Laporan Keuangan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010, Catatan atas Laporan Keuangan mengungkapkan, menyajikan, dan menyediakan suatu informasi terhadap entitas pelaporan keuangan (Farika, 2023).

2.1.2.4 Kualitas Laporan Keuangan

Aurelia dan Tarmizi (2023) menjelaskan bahwa kualitas laporan keuangan pemerintah daerah merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kinerja keuangan suatu pemerintahan. Untuk memastikan kualitas tersebut, pemerintah daerah harus mematuhi standar akuntansi yang relevan, andal, dapat dipahami, dan memungkinkan perbandingan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah. Standar ini menegaskan bahwa laporan keuangan harus mencerminkan kondisi keuangan yang sebenarnya, memberikan informasi yang relevan dan dapat dipercaya, serta mudah dipahami oleh pengguna. Dengan mematuhi standar tersebut, pemerintah daerah dapat menyajikan laporan keuangan yang akurat dan transparan, yang menjadi indikator penting keberhasilan pemerintahan.

Leiwakabessy (2021) menyatakan bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, kualitas laporan keuangan ditentukan oleh empat karakteristik kualitatif yang perlu an agar informasi akuntansi dapat mencapai tujuannya. Keempat stik tersebut adalah : a. Relevansi. Laporan keuangan dianggap relevan



jika informasi di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dan membantu mereka dalam mengevaluasi peristiwa masa lalu, sekarang, dan memprediksi masa depan. b. Keandalan. Keandalan tercapai jika informasi bebas dari kesalahan material dan pengertian yang menyesatkan, serta dapat diverifikasi. c. Keterbandingan. Laporan juga harus dapat dibandingkan dengan laporan periode sebelumnya atau entitas lain. d. Kemudahan pemahaman. Mudah dipahami oleh pengguna yang memiliki pengetahuan yang cukup tentang kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan.

Kualitas laporan keuangan adalah sejauh mana informasi keuangan yang disajikan oleh organisasi mencerminkan prinsip akuntansi yang andal, relevan, jujur, dan dapat dipertanggungjawabkan (PP No. 71 Tahun 2010). Dalam sektor publik, kualitas laporan keuangan sangat penting untuk menjaga transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik.

Berdasarkan teori atribusi, kualitas laporan keuangan merupakan output akhir dari proses atribusi yang dilakukan oleh ASN terhadap berbagai kondisi organisasi. ASN yang merasa bahwa keberhasilan mereka merupakan kombinasi dari usaha pribadi dan dukungan organisasi, akan menghasilkan laporan yang lebih akurat dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan, organisasi perlu memperhatikan bagaimana pegawai mengatribusikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Dengan memahami pola atribusi ASN baik yang bersifat internal (seperti usaha dan kompetensi pribadi) maupun eksternal (seperti kebijakan dan dukungan organisasi) organisasi dapat merancang strategi untuk mendorong atribut positif yang akan menghasilkan laporan keuangan yang lebih baik. Selain itu,



an terhadap upaya pribadi dan pencapaian ASN juga dapat atkan motivasinya untuk menghasilkan laporan keuangan yang lebih

transparan dan akuntabel, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan publik terhadap pengelolaan keuangan negara.

2.1.6 Gaya Kepemimpinan

2.1.6.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Salia dan Wibowo (Kotta, dkk, 2024), "Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai strategi dan perilaku, sebagai hasil kombinasi falsafah, sifat, keterampilan, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya dan dipergunakan untuk mempengaruhi kinerja para individu yang menjadi bawahannya."

Kotta, dkk, (2024), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah pendekatan seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memandu bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Pasolong (Burhan, 2023), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pendekatan strategis dan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, serta memotivasi bawahannya. Pendekatan ini merupakan hasil kombinasi antara falsafah, sifat, keterampilan, dan sikap pemimpin yang bertujuan untuk menciptakan kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan terarah.

2.1.6.2 Jenis Gaya Kepemimpinan



Menurut Pasolong (Burhan, 2023), secara umum, gaya kepemimpinan menjadi dua, yaitu gaya otoriter dan gaya demokratis. Gaya otoriter

berfokus pada penggunaan kekuatan posisi dan otoritas untuk melaksanakan tugas-tugas pemimpin. Sementara itu, gaya demokratis mengutamakan kekuatan personal dan melibatkan para pengikut dalam proses pengambilan keputusan serta pemecahan masalah.

Menurut House (Thoha, 2013), “gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi empat tipe utama, yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi” (Burhan, 2023). Keempat gaya ini mencerminkan pendekatan yang berbeda dalam memimpin dan memotivasi bawahan. Keempat gaya tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan Direktif. Tipe ini serupa dengan model kepemimpinan otokratis yang diungkapkan oleh Lippit dan White. Bawahan mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberikan pengarahan yang spesifik. Dalam model ini, tidak ada partisipasi dari bawahan, sehingga fokusnya lebih pada ketaatan bawahan. 2. Kepemimpinan yang Mendukung. Pemimpin dengan gaya ini bersikap terbuka, mudah didekati, dan memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahannya. Gaya ini lebih berfokus pada aspek kemanusiaan dan sedikit memperhatikan kondisi bawahan. 3. Kepemimpinan Partisipatif. Pada tipe ini, pemimpin mengajak bawahannya untuk memberikan saran, meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan pemimpin. Gaya ini lebih menghargai pendapat bawahan. 4. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Prestasi. Pemimpin dengan gaya ini menetapkan tujuan yang menantang dan memberikan keyakinan kepada bawahannya bahwa mereka dapat mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan ini lebih menonjolkan

kerja sebagai simbol pencapaian tujuan.



2.1.6.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (Lisa Paramita, 2017), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yang penting. Indikator tersebut mencakup: 1. Kemampuan pengambilan keputusan yang melibatkan pendekatan sistematis untuk memilih alternatif terbaik. 2. Kemampuan untuk memotivasi anggota organisasi agar mereka dapat menjalankan tugas dengan penuh semangat. 3. Kemampuan komunikasi yang efektif agar pesan dapat dipahami dengan baik. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kedudukan secara efisien dan efektif. 5. Tanggung jawab menjadi aspek penting dalam kepemimpinan, yang berarti pemimpin harus siap menerima segala akibat dari keputusan yang diambil. 6. Kemampuan untuk mengendalikan emosi sangat penting, karena hal ini berhubungan langsung dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan impian (Arrasyd, dkk, 2021)

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku bawahan, termasuk dalam hal pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan dapat bersifat transformasional, transaksional, otokratis, atau demokratis, tergantung pada konteks dan karakteristik pemimpinnya.

Dalam kerangka teori atribusi, kepemimpinan dipandang sebagai faktor eksternal yang sangat memengaruhi persepsi ASN terhadap keberhasilan kerja.

Ketika pemimpin menunjukkan dukungan yang tinggi, memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi dua arah yang efektif, ASN cenderung menghasilkan hasil kerja mereka sebagai hasil dari sistem dan dukungan yang



baik. Atribusi positif ini berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas laporan keuangan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak komunikatif dapat menimbulkan atribusi negatif, yang berujung pada penurunan kinerja dan kualitas laporan.

2.1.7 Kompetensi

2.1.7.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Noor (Farika, 2023), "Secara etimologis kompetensi diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu *competence* atau *competency* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sehingga pengertian kompetensi ialah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya."

Lebih lanjut, Farika (2023) menjelaskan, "Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompetensi berasal dari kata kompeten yang artinya cakap atau mengetahui, berkuasa, dan berwenang, sehingga kompetensi memiliki pengertian kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu)."

"Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya" (Farika, 2023).

Menurut Abdullah M. Ma'ruf (Farika (2023), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan atau kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai pekerjaan. Kompetensi ini dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kecerdasan intelektual dan kemampuan fisik.



Menurut Wibowo (Farika, 2023), kompetensi aparatur dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh perilaku dan sikap kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya.

Menurut Farika (2023), kompetensi aparatur sipil negara (ASN) dapat dipahami sebagai kemampuan ASN dalam menjalankan pekerjaannya yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kompetensi ini diperlukan untuk memastikan pelaksanaan dan pertanggungjawaban kegiatan pemerintah dilakukan dengan baik, termasuk dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Kompetensi ASN, khususnya dalam bidang keuangan, berperan penting dalam menciptakan laporan keuangan yang profesional, efektif, efisien, serta bebas dari salah saji material dan kesalahan yang menyesatkan.

Leiwakabessy (2021) mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitas individu, organisasi, atau sistem dalam melaksanakan fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kapasitas ini diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan kinerja, baik berupa keluaran maupun hasil yang diinginkan. Berdasarkan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Sipil No. 46 A tahun 2003, kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan, yang memungkinkan PNS melaksanakan tugasnya dengan profesionalisme, efektivitas, dan efisiensi.

Purnomo dan Handayani (2019) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai aha keuangan, terutama dalam penerapan pengetahuan dan ilan akuntansi, memiliki peran penting dalam menghasilkan laporan



keuangan yang berkualitas. Kompetensi mencakup kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi merupakan kapasitas untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Aurelia dan Tarmizi (2023) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia sangat memengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Mereka mengutip beberapa penelitian sebelumnya, seperti Ahmad (2019) yang melakukan studi di Kabupaten Tegal, Hardyansyah (2016) di Kabupaten Polewali Mandar, dan Ihsanti (2014) di Kabupaten Lima Puluh Kota, yang semuanya menegaskan dampak positif kompetensi terhadap kualitas laporan keuangan. Selain itu, penelitian Sumaryati, dkk, (2020) juga menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah di Indonesia.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disampaikan, kompetensi dapat disimpulkan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, memberikan kontribusi positif, serta mencapai tujuan organisasi. Kompetensi ini mencakup aspek teknis (intelektual dan fisik) dan non-teknis, seperti perilaku dan kewenangan dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN) dan pemerintahan, kompetensi berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas yang profesional, efektif, dan efisien, termasuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Kompetensi ASN mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan sesuai kebutuhan jabatan.



penelitian-penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia sangat memengaruhi kualitas laporan keuangan

pemerintah daerah. Kompetensi ini menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsi dengan baik serta memenuhi prinsip akuntabilitas dan transparansi.

2.1.7.2 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (Farika, 2023), terdapat tiga indikator utama kompetensi, yaitu: 1. Perilaku (*attitude*) merujuk pada keteraturan tertentu dalam perasaan, pemikiran, dan tindakan individu terhadap aspek di lingkungannya, seperti yang dijelaskan oleh Secord dan Backman. 2. Keterampilan (*skill*) menggambarkan karakteristik individu yang menonjol dan berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, sebagaimana diungkapkan oleh Hamzah B. 3. Pengetahuan (*knowledge*) didefinisikan sebagai informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, yang menurut Soekidjo Notoatmodjo mencakup enam tingkatan, yaitu tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Tingkatan-tingkatan ini mencerminkan kemampuan seseorang dalam menguasai dan menerapkan pengetahuan secara efektif.

Menurut Hutasoit (2024), sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan akuntansi atau pengalaman di bidang keuangan memiliki peran penting dalam penyusunan laporan keuangan. Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dapat membantu memenuhi persyaratan pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat. Kapasitas sumber daya manusia mendukung organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dan dorongan, meskipun aspek teknologi dan ekonomi memadai, tanpa peran manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Lebih lanjut, berdasarkan pandangan Putri Syukria Lubis (2018), rasi sumber daya manusia dapat dinilai dari beberapa dimensi, yaitu: 1. dimensi terkait latar belakang pendidikan keuangan. 2. Pendidikan dan



pelatihan keuangan yang meningkatkan kecakapan manajerial. 3. Pengalaman yang mencakup pemahaman teori keuangan, aturan penyusunan laporan keuangan sesuai PP No. 70 Tahun 2010, dan kemampuan mengomunikasikan hasil laporan keuangan.

Kompetensi diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Dalam sektor publik, kompetensi ASN menjadi kunci dalam menjamin akuntabilitas dan keandalan informasi keuangan yang dihasilkan. Kompetensi juga merupakan bagian dari atribusi internal, di mana ASN mengandalkan kemampuan dan keahlian pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Teori atribusi menjelaskan bahwa ketika individu merasa kompeten dan memiliki kendali atas hasil kerja mereka (controllability), mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal. Namun, apabila kompetensi yang dimiliki tidak diaktualisasikan atau tidak didukung oleh sistem kerja, ASN akan melakukan atribusi negatif terhadap lingkungan kerja atau pimpinan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kinerja. Dalam hal ini, kompetensi tidak akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas laporan keuangan jika tidak diikuti oleh lingkungan kerja yang memungkinkan aktualisasi kemampuan tersebut.

2.1.8 Komitmen organisasional

2.1.8.1 Pengertian Komitmen organisasional

Menurut Hutasoit (2024), komitmen mencerminkan keadaan di mana individu mendukung organisasi, tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk ahankan keanggotaan dalam organisasi. Dalam konteks instansi ah, komitmen karyawan sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan



tujuan organisasi, mendukung pengambilan keputusan yang efektif, dan menciptakan loyalitas tinggi dalam pengelolaan keuangan. Selain itu, komitmen mencerminkan kemauan dan kemampuan individu untuk menyelaraskan perilaku pribadi dalam memengaruhi serta mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Wibowo (Hutasoit, 2024), menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan dengan sejauh mana individu terlibat dalam organisasi tempat mereka bekerja, tertarik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, dan bersedia meningkatkan diri serta menunjukkan loyalitas karena merasa terlibat dalam kegiatan organisasi. Sementara itu, Carsten dan Spector (Adifitya, 2014) menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan terus meningkatkan kinerjanya.

Aziyah dan Yanto (2022) mengungkapkan bahwa komitmen mencerminkan tingkat keterlibatan seseorang dalam sebuah organisasi, di mana individu tersebut memiliki keinginan untuk aktif berpartisipasi. Menurut Badu dkk, (2019), komitmen yang baik pada pegawai dapat memengaruhi tingkat pencapaian kinerja mereka karena tumbuhnya rasa kecintaan terhadap pekerjaan. Selain itu, Suarmika dan Suputra (2016) menjelaskan bahwa teori *goal-setting* menunjukkan individu yang berkomitmen pada tujuan akan lebih terarah dalam bekerja. Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Widari dan Sutrisno (2017), Nugroho dan Setyowati (2019), serta Murapi Ilang (2020), menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.



Berdasarkan berbagai pendapat, komitmen merupakan elemen penting organisasi yang mencerminkan dukungan individu terhadap tujuan

organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, serta kemauan untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Dalam instansi pemerintah, komitmen ASN sangat berperan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, efektivitas pengambilan keputusan, dan loyalitas tinggi dalam pengelolaan keuangan. Komitmen yang baik juga mendorong kinerja yang optimal karena tumbuhnya rasa kecintaan terhadap pekerjaan dan keterarahan dalam mencapai tujuan organisasi, seperti yang dijelaskan dalam teori *goal-setting*. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan memengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, yang menjadi indikator penting keberhasilan kinerja organisasi. Hal ini menegaskan bahwa tingkat keterlibatan, loyalitas, dan dedikasi individu memiliki dampak yang nyata pada efektivitas operasional organisasi, khususnya di sektor publik.

2.1.8.2 Komponen Komitmen organisasional

Sopiah (Hutasoit, 2024), menjelaskan bahwa komitmen dalam organisasi terdiri dari tiga komponen utama Yaitu: 1. Komitmen afektif melibatkan hubungan perilaku individu dengan organisasi, di mana kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan organisasi memengaruhi keinginan untuk tetap bertahan. 2. Komitmen berkelanjutan didasarkan pada keterikatan psikologis individu dengan organisasi karena biaya yang mungkin ditanggung jika mereka meninggalkan organisasi, seperti kehilangan manfaat ekonomi, sosial, atau status. Selain itu, individu juga dapat bertahan karena merasa kurangnya alternatif pekerjaan yang lebih baik. 3. Komitmen normatif muncul dari rasa kewajiban terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, yang sering kali dipengaruhi oleh budaya, etika kerja, atau

terhadap organisasi. Ketiga komponen ini berperan dalam membentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi.



Komitmen organisasional merujuk pada keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab seorang individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Meyer dan Allen (1991) membagi komitmen menjadi tiga dimensi: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, menunjukkan dedikasi yang tinggi, serta mengutamakan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kerangka teori atribusi, komitmen organisasional merupakan refleksi dari atribusi individu terhadap pengalaman kerjanya. ASN yang merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil dan mendukung pertumbuhan karier akan mengatribusikan kondisi tersebut sebagai penyebab internal dari motivasi mereka untuk berkomitmen. Sebaliknya, apabila ASN merasa diperlakukan tidak adil atau mengalami ketidakpastian dalam jenjang karier, maka akan terjadi atribusi negatif terhadap organisasi, yang menyebabkan penurunan komitmen dan kinerja.

2.1.9. Lingkungan Kerja

2.1.9.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Burhan, 2023), lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya, seperti kebersihan dan musik. Selain itu, Sedarmayati, sebagaimana dikutip oleh Rasdam (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi alat, bahan, lingkungan sekitar, metode, dan pengaturan kerja yang melibatkan individu maupun kelompok.

Menurut Ahyari (Burhan, 2023), "Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat kondisi di mana karyawan tersebut bekerja." Reksohadiprojo dan Armo (2015) juga menyatakan bahwa, "Lingkungan kerja adalah kondisi



atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Sementara itu, Enny (2019) menjelaskan, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan"

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik ditandai oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya kerja yang sehat dan kolaboratif.

Dalam konteks teori atribusi, lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang dapat memengaruhi persepsi ASN terhadap kontrol dan stabilitas pekerjaan mereka. Lingkungan yang mendukung memungkinkan ASN untuk mengatribusikan kesuksesan kerja sebagai akibat dari dukungan sistem yang ada. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja, serta berdampak positif terhadap kinerja dan hasil kerja, termasuk kualitas laporan keuangan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan konflik akan menciptakan atribusi negatif yang menurunkan produktivitas.

2.1.9.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (Burhan, 2023), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis



1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung

atau tidak langsung, seperti fasilitas kerja, temperatur, pencahayaan, dan kebisingan. Lingkungan fisik ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: a. Lingkungan yang langsung terkait dengan karyawan (seperti meja dan kursi). b. Lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia (seperti pencahayaan, kebisingan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk meminimalkan dampak negatif lingkungan fisik, perlu memahami aspek fisik dan perilaku manusia sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Kondisi kerja non-fisik yang ideal melibatkan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri untuk menciptakan hubungan harmonis. Faktor-faktor ini berpengaruh besar terhadap psikologis karyawan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami aspirasi emosional karyawan, menciptakan suasana kerja yang mendukung kreativitas, serta mengelola hubungan kerja dan pengendalian emosional agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.9.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Rasdam (2017), seperti yang dikutip oleh Burhan (2023), beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Warna: Warna di lingkungan kerja, seperti pada dinding ruangan atau peralatan, dapat memengaruhi efisiensi kerja dan suasana hati karyawan. Warna yang tepat dapat menjaga kegembiraan dan ketenangan dalam bekerja.
2. Kebersihan: Kebersihan tidak hanya meliputi ruang kerja tetapi juga fasilitas lain seperti kamar kecil. Lingkungan yang bersih memberikan kenyamanan lebih karyawan.
3. Penerangan: Pencahayaan yang ideal, baik dari listrik cahaya matahari, memengaruhi kesehatan mata dan ketelitian dalam



bekerja. 4. Pertukaran udara: Ventilasi yang baik membantu menjaga kesehatan dan memberikan kesegaran fisik, sementara bangunan dengan sirkulasi udara yang buruk dapat menyebabkan suasana yang sesak. 5. Keamanan: Rasa aman dalam bekerja dapat memberikan ketenangan dan meningkatkan konsentrasi karyawan. Jaminan keselamatan kerja juga mengurangi risiko kecelakaan. 6. Kebisingan: Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan risiko kesalahan dalam tugas, seperti saat menginput data atau berdiskusi. 7. Tata ruang: Penataan ruang kerja yang baik memberikan kenyamanan lebih bagi karyawan sehingga mendukung produktivitas mereka.

2.1.10 Kinerja ASN Pengelola Laporan Keuangan

2.1.10.1 Pengertian Kinerja

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam mendukung penyusunan laporan keuangan yang akurat, transparan, dan akuntabel. Menurut Arifin dkk. (2020), kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja ASN pengelola laporan keuangan OPD adalah tingkat kemampuan, tanggung jawab, dan hasil kerja ASN dalam melaksanakan penyusunan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan daerah secara efektif, efisien, akurat, transparan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2017; Permen PAN-RB No. 38 Tahun 2017; Mangkunegara, 2017). Definisi ini sejalan dengan teori Manajemen Kinerja (Performance Management) yang dikemukakan oleh Armstrong & Baron (1998), di mana kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja



atau kelompok sesuai standar, tujuan organisasi, dan akuntabilitas tugas diberikan. Selain itu, Gomes (2003) juga mendukung bahwa kinerja

mencerminkan kemampuan pegawai menghasilkan output kerja berkualitas secara tepat waktu dan efektif.

Pencapaian kinerja yang optimal, jika didukung dengan pemberian penghargaan dari pimpinan, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (Robbins & Judge, 2017).

Kinerja ASN adalah manifestasi dari pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi berdasarkan indikator yang terukur (Mangkunegara, 2010). Dalam penelitian ini, kinerja ASN berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara faktor-faktor organisasi (gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen, dan lingkungan kerja) dengan kualitas laporan keuangan.

Dari perspektif teori atribusi, kinerja merupakan hasil dari atribusi individu terhadap berbagai faktor yang memengaruhinya. ASN yang merasa memiliki kendali atas hasil kerja (melalui kompetensi) dan didukung oleh sistem organisasi yang baik (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja), akan membentuk atribusi positif yang memperkuat motivasi dan kinerja. Sebaliknya, kegagalan dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas seringkali diatribusikan kepada faktor-faktor eksternal yang tidak mendukung, sehingga kinerja tidak optimal. Oleh karena itu, kinerja ASN menjadi titik krusial dalam memahami bagaimana faktor-faktor organisasi secara tidak langsung memengaruhi hasil kerja.

2.1.10.2 Indikator Kinerja ASN

Untuk mengukur kinerja ASN pengelola laporan keuangan, digunakan beberapa indikator yang digunakan, yaitu:



1. Kompetensi Teknis

Kemampuan ASN dalam memahami, menerapkan, dan menguasai prosedur teknis penyusunan laporan keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) (Sedarmayanti, 2017; PermenPAN-RB No. 38/2017).

2. Kualitas Hasil Kerja

Tingkat ketepatan, akurasi, kejelasan, dan ketuntasan hasil laporan keuangan sesuai standar dan regulasi (Bernardin & Russell, 2012; Mahsun, 2012).

3. Disiplin dan Tanggung Jawab

Tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi waktu kerja, tata tertib, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas penyusunan laporan keuangan tepat waktu (Mangkunegara, 2017; PP No. 94 Tahun 2021).

4. Integritas dan Etika

Sikap jujur, bertanggung jawab, memegang etika profesi dan bebas dari penyimpangan dalam proses pengelolaan keuangan daerah (Robbins & Judge, 2017; UU No. 5 Tahun 2014).

5. Kerjasama dan Komunikasi

Kemampuan berinteraksi, berkoordinasi, dan bekerja sama dengan pihak terkait agar laporan keuangan tersusun dengan baik dan tepat waktu (Bernardin & Russell, 2012; Mahsun, 2012).

6. Pengembangan Diri

Upaya pegawai dalam meningkatkan kemampuan melalui pelatihan, workshop, atau pendidikan berkelanjutan untuk mendukung kualitas laporan keuangan (Sedarmayanti, 2017; PermenPAN-RB No. 38/2017).



2.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja terhadap kualitas laporan keuangan di OPD memberikan gambaran yang mendalam tentang dinamika yang berlangsung dalam sektor pemerintahan daerah khususnya pengelolaan laporan keuangan daerah. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu terkait faktor-faktor mempengaruhi kualitas laporan keuangan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas laporan keuangan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Kotta dkk., 2024; Adnyani dan Usadha, 2024; Suwarno dkk., 2023; Veliani, 2022; Anisa, 2021). Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan (Afifah, 2019; Uleng dkk., 2019).

Kompetensi sumber daya manusia adalah salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Sumber daya manusia yang kompeten memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyusun laporan keuangan yang akurat. Misalnya, seorang akuntan yang berpengalaman dalam penyusunan laporan keuangan akan lebih mampu mengidentifikasi dan mengatasi kesalahan yang mungkin terjadi. Kompetensi yang tinggi dalam pengelolaan keuangan akan berdampak positif pada kualitas

keuangan. Peningkatan kompetensi pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan. Oleh karena itu, pelatihan dan



pengembangan kompetensi bagi pegawai di OPD sangat penting untuk dilakukan (Adiningsih, 2024 dan Fajriati dkk., 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Adiningsih, 2024; Fajriati dkk., 2024; Adnyani dan Usadha, 2024; Rosayda dkk., 2023; Nurhayati, 2022; Ambarwati, 2022; Leiwakabessy, 2021; Rizka dkk., 2021; Hilmy, 2020; Tofani dan Hasan, 2020; Kurniawati dkk., 2020; Idrus dkk., 2019). Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana kompetensi sumber daya manusia tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah (Hutasoit, 2024; Sa'adah dan Nasrullah, 2021; Isnaen dan Albastiah 2021; Hasibun 2018; Sanjaya, 2017).

Komitmen organisasional juga berperan dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan. Komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja laporan keuangan. Dengan demikian, menciptakan budaya organisasi yang mengedepankan komitmen sangat diperlukan dalam konteks OPD (Leiwakabessy, 2021 dan Hutasoit, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Yani, 2022; Leiwakabessy, 2021; Widari dan Sutrisno, 2017). Hal ini menunjukkan, semakin tingginya komitmen organisasional yang dimiliki pegawai OPD, maka kualitas laporan keuangan yang dihasilkan akan semakin
n, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana



komitmen organisasional tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah (Hutasoit, 2024; Saifudin dan Aprilia, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung kualitas laporan keuangan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Oleh karena itu, OPD perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tersebut (Saliana, 2019 dan adayani, 2018).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Saliana, 2019; adayani 2018). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja OPD dalam mendukung kinerja pegawai, maka tingkat kepatuhan terhadap penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah akan meningkat, sehingga kualitas laporan keuangan yang dihasilkan akan semakin baik. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana komitmen organisasional tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah (Ariani, 2023; Wicaksana, 2019).

Kinerja ASN merupakan faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja terhadap kualitas laporan keuangan. Pencapaian kinerja yang optimal, jika didukung dengan pemberian penghargaan dari pimpinan, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (Robbins & Judge, 2017).



kinerja ASN yang optimal akan berdampak pada terciptanya laporan keuangan yang memiliki kualitas baik, sesuai dengan karakteristik kualitatif yang

disyaratkan. Oleh karena itu, kinerja ASN diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam menghasilkan laporan keuangan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan demikian, keberadaan kinerja ASN yang memadai diharapkan dapat mendorong terwujudnya kualitas laporan keuangan yang lebih baik. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wijayanti dan Ariyani (2022), Syabri dan Kusmilawaty (2022), serta Zarlin dan Khairani (2018), yang membuktikan bahwa kinerja ASN berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, yang menyatakan bahwa faktor utama yang akan menentukan kualitas laporan keuangan adalah sistem penerapan kerja bukan kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai tidak akan berpengaruh langsung terhadap kualitas laporan keuangan karena harus melihat terlebih dahulu mengenai sistem penerapan kerja, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja setiap pegawai (Maydiyanti, dkk. (2020)

Dengan demikian, kinerja ASN harus dipandang sebagai faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas laporan keuangan di OPD Sulawesi Barat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja ASN, seperti program penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Memahami hubungan antara variabel-variabel ini sangatlah penting. Dalam konteks pengelolaan keuangan publik, kualitas laporan keuangan yang baik berperan dalam menciptakan transparansi dan akuntabilitas, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.





Optimized using
trial version
www.balesio.com