



PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN NAGEKEO

Oleh

Yulita Londa¹⁾, Iriany D Soleiman²⁾ & Haswindi M D Ambo³⁾

^{1,2,3}Universitas Flores

Email: ¹selolitalonda@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of human resources and internal control system on the quality of regional financial reports in Nagekeo Regency. The research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Office of Nagekeo Regency with the accounting section as the sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires to all employees in the accounting sector with a total of 34 people and all questionnaires could be accepted back for processing. The analysis in this study used multiple linear regression analysis. After the data was collected, the data were analyzed using SPSS 16.0 for windows. The results showed that partially the Human Resources in the field of accounting had a positive affect on the quality of local government financial reports and the internal control system had a positive effect on the quality of local government financial reports. In addition, the Human Resources and Internal Control System together are able to influence the Quality of Regional Financial Reports in Nagekeo Regeny.

Keywords: Human Resources in Accounting, Internal Control System & Quality of Local Government Financial Reports

PENDAHULUAN

Laporan keuangan yang dibuat pada akhir tahun anggaran merupakan salah satu mekanisme pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat untuk memenuhi tuntutan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kepala daerah menetapkan sistem akuntansi pemerintahan daerah mengacu pada peraturan daerah tentang pokok-pokok pengelolaan keuangan daerah. Penyelenggara sistem akuntansi pemerintahan daerah adalah entitas pelaporan dan entitas akuntansi.

Laporan keuangan yang berkualitas menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 71 Tahun 2010 adalah laporan keuangan yang memiliki karakteristik relevan, andal, dapat dibandingkan serta dapat dipahami. Laporan Keuangan merupakan sebuah produk yang dihasilkan oleh bidang atau disiplin ilmu akuntansi. Karenanya dibutuhkan Sumber

Daya Manusia (SDM) Bidang Akuntansi yang kompeten untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan pemerintah yang berkualitas. Begitu juga di entitas pemerintahan, untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dibutuhkan SDM yang memahami dan kompeten dalam akuntansi pemerintah keuangan daerah bahkan organisasional tentang pemerintahan.

SDM merupakan faktor terpenting dalam menciptakan laporan keuangan yang berkualitas karena yang menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) adalah manusia, sebagaimana yang dinyatakan oleh Simanjuntak (2005:72) dalam (Siwambudi, Yasa, & Badera, 2017) bahwa penyiapan dan penyusunan laporan keuangan memerlukan SDM yang memiliki kompetensi serta menguasai, Roviyantri (2011) dan (Zeyn, 2011) juga menegaskan bahwa kompetensi



SDM aparatur dalam penyusunan laporan keuangan yang sesuai SAP akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Pemahaman yang tepat atas penerapan suatu sistem pengendalian intern tentunya tidak lepas dari peranan kompetensi sumber daya manusia yang menggunakannya. Pemahaman yang tepat memungkinkan penerapan yang konsisten serta pemanfaatan yang memberikan hasil yang lebih maksimal. Kompetensi sumber daya manusia yang tinggi dan sistem pengendalian intern yang dirancang dengan mempertimbangkan tingkat resiko tinggi tentunya turut berkontribusi atas kualitas informasi laporan keuangan yang dihasilkan.

LANDASAN TEORI

2.1 Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan selama satu periode pelaporan. Laporan keuangan digunakan untuk mengetahui nilai sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan operasional Pemerintahan, menilai kondisi Keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan.

- a. Menyediakan informasi tentang sumber, alokasi dan penggunaan sumber daya keuangan.
- b. Menyediakan informasi mengenai kecukupan penerimaan periode berjalan untuk membiayai seluruh pengeluaran.
- c. Menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil-hasil yang telah dicapai.

- d. Menyediakan informasi mengenai bagaimana entitas pelaporan
- e. Mendanai seluruh kegiatannya dan mencukupi kebutuhan kasnya.
- f. Menyediakan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi entitas pelaporan berkaitan dengan sumber-sumber penerimaannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang termasuk yang berasal dari pungutan pajak dan pinjaman.
- g. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi keuangan entitas pelaporan, apakah mengalami kenaikan atau penurunan, sebagai akibat kegiatan yang dilakukan selama periode pelaporan.

2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (1997) dalam (Setiani, 2013) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Menurut Warisno (2008) dalam (Nasution, 2018) menjelaskan agar pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. Sumber Daya Manusia yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik.

Unsur-unsur perencanaan sumber daya manusia meliputi pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*skill*), dan Perilaku (*attitude*). Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia adalah lingkungan eksternal, keputusan organisasional, faktor-faktor persediaan karyawan.



2.3 Sistem Pengendalian Intern

Menurut PP No. 60 tahun 2008 dalam (Rachman & Andrianto, 2015) menjelaskan sistem pengendalian intern 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, pengamat aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang undangan. Sistem Pengendalian Intern pemerintah, yang selanjutnya disingkat (SPIP), adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Tujuan dibangunnya Sistem Pengendalian Intern menurut Mahmudi (2010:20) dalam (Madjham, Noholo, Pakaya, & No, 2011) adalah a) untuk melindungi Aset (termasuk data) Negara, b) untuk memelihara catatan secara rinci dan akurat, c) untuk menghasilkan informasi keuangan yang relevan, akurat dan handal. Unsur-unsur pengendalian intern adalah lingkungan pengendalian, penilaian resiko, dan kegiatan pengendalian.

METODE PENELITIAN

1. Pengembangan Hipotesis

3.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi

Menurut Widodo (2001) dalam (Kharis, 2010) menjelaskan Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. (Windiastuti, 2014) dan (Fadilah, 2013) membuktikan dalam penelitian bahwa kapasitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kualitas Informasi Laporan

Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Bandung.

H1: Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan.

3.2 Sistem Pengendalian Intern

Menurut PP No. 60 tahun 2008 dalam (Rachman & Andrianto, 2015) dijelaskan bahwa Sistem Pengendalian Intern 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, kualitas pelaporan keuangan, pengamat aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang undangan. (Windiastuti, 2014) dan (Fadilah, 2013) membuktikan secara empiris bahwa Pengendalian Intern Akuntansi Pemerintah Daerah berpengaruh terhadap nilai Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang dinyatakan dengan ketepatan waktu.

H2: Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan.

2. Metode Penelitian

4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner dari variabel dependen dan independen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi DPPKAD Kabupaten Nagekeo dan gambaran umum Kabupaten Nagekeo.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 112 pegawai yang bekerja di Dinas Pengelola Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Nagekeo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* (sampel kriteria). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 pegawai bidang akuntansi yang bekerja di



Dinas Pengelola Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Nagekeo.

4.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan melalui metode angket (kuesioner). Kuesioner disebarakan kepada 34 responden bidang akuntansi yang terdiri dari staf atau pegawai yang ada di (DPPKAD) Kabupaten Nagekeo.

3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

5.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi (X_1)

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Bidang Akuntansi merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai manusia yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Ukuran indikator dilihat dari latar belakang pendidikan dan pendidikan terakhir, pendidikan dan pelatihan, dan pengalaman dibidang keuangan. Variabel diukur dengan skala likert 1s/d 5 poin yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

5.2 Sistem Pengendalian Intern (X_2)

Sistem Pengendalian Intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (fraud). Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Indikator variabel diukur dengan melihat lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian. Variabel diukur dengan skala likert 1 s/d 5 poin yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

5.3 Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Menurut Halim (2002) dalam (Aliyah, 2012), laporan Keuangan Daerah merupakan informasi yang memuat data berbagai elemen struktur kekayaan dan struktur finansial yang merupakan pencerminan hasil aktivitas Keuangan Pemerintah Daerah” meliputi penjelasannya yang mengakui laporannya tersebut akan diakui sebagai bagian dari laporan keuangan. Variabel ini diukur dengan indikator relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Variabel diukur dengan skala likert 1 s/d 5 poin yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dalam menguji hipotesis. Sebelum meregresi data, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk persamaan regresi yang terdiri dari (1) uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (data dikatakan normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$), (2) uji multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor Test* (jika nilai VIF ≤ 10 , data dikatakan tidak mengalami gejala multikolinieritas), (3) uji heteroskedastisitas menggunakan pola gambar *scatterplot* (Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan $\alpha = 5\%$, persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Informasi Laporan Keuangan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Akuntansi

β_2 = Koefisien Regresi Sistem Pengendalian Interen

X_1 = Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Akuntansi

X_2 = Sistem Pengendalian Interen

e = Variabel pengganggu (residul)



HASIL DAN PEMBAHASAN

7.1 Data Demografi Responden

Data demografi yang ditunjukkan pada tabel 2 menyajikan informasi umum mengenai jabatan, lama menjadi auditor, keahlian khusus, lama memiliki keahlian khusus, tingkat pendidikan dan kepemilikan sertifikat. Kuesioner yang didistribusikan sebanyak 34 (100%). Kuesioner yang kembali dan dianalisis sebanyak 34 (100%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	10	29,4%
	Wanita	24	70,6%
Jumlah		34	100,00 %
Latar Belakang Pendidikan	Akuntansi	10	29,4%
	Manajemen	12	35,3%
	Pembangunan	12	35,3%
Jumlah		34	100%
Tingkat Pendidikan Terakhir	D3	10	29,4%
	S1	24	70,6%
Jumlah		34	100%
Jabatan	Kepala Devisi	5	14,75
	Sekretaris	10	29,4%
	Staf/Lainnya	19	55,9%
Jumlah		34	100%
	6-10	9	26,4%
	11-15	5	14,7%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data primer diolah penulis 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden wanita sebanyak 70,6% dan pria sebanyak 29,4%. Berlatar belakang pendidikan akuntansi sebanyak 29,4%,

manajemen 35,3%, dan pembangunan sebanyak 35,3%. Tingkat pendidikan D3 sebanyak 29,4% dan S1 sebanyak 70,6%. Responden yang memiliki jabatan kepala devisi sebanyak 14,7%, sekretaris sebanyak 29,4%, dan staf/lainnya sebanyak 55,9%. Masa kerja 1-5 tahun sebanyak 58,9%, 6-10 tahun sebanyak 26,4%, dan 11-15 tahun sebanyak 14,7%. Disimpulkan bahwa responden mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dan sebagian besar didominasi oleh wanita.

7.2 Deskriptif Statistik

Tabel 3 menggambarkan statistik deskriptif variabel-variabel kualitas keuangan, sumber daya manusia, sistem pengendalian intern.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Laporan Keuangan	34	60.00	70.00	66.8529	2.42627
Sdm	34	46.00	79.00	65.2353	8.46404
Spi	34	62.00	63.00	62.9412	.23883
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Data primer diolah 2020

Tabel 3 Kualitas laporan keuangan memiliki nilai minimum 60.00, nilai Kualitas laporan keuangan maksimum 70.00. Rata-rata (*mean*) Kualitas laporan keuangan adalah 66.8529, dan standar deviasinya 2.42627.

Sumber daya manusia memiliki nilai minimum 46.00, nilai sumber daya manusia maksimum 79.00. Rata-rata (*mean*) sumber daya manusia adalah 65.2353, dan standar deviasinya 8.46404.

Nilai sistem pengendalian intern memiliki nilai minimum adalah 62.00, nilai sistem pengendalian intern maksimum adalah 63.00. Rata-rata (*mean*) sistem pengendalian intern adalah 62.9412, dan standar deviasinya 23883.



7.3 Uji Validitas dan Reabilitas

7.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan metode pengujian validitas isi dengan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor tiap instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir, yang dilakukan dengan menggunakan teknik validity analisis dengan nilai korelasi di atas 0,30 (Sugiyono).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Signifikansi	Keterangan
Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,763	Valid
	X1.2	0,799	Valid
	X1.3	0,918	Valid
	X1.4	0,802	Valid
	X1.5	0,874	Valid
	X1.6	0,898	Valid
	X1.7	0,463	Valid
	X1.8	0,189	Valid
	X1.9	0,898	Valid
	X1.10	0,764	Valid
	X1.11	0,755	Valid
	X1.12	0,802	Valid
	X1.13	0,918	Valid
	X1.14	0,854	Valid
	X1.15	0,666	Valid
	X1.16	0,698	Valid
	X1.17	0,572	Valid
	X1.18	0,763	Valid
	X1.19	0,759	Valid
	X1.20	0,854	Valid
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	X2.2	0,465	Valid
	X2.3	0,330	Valid
	X2.4	0,517	Valid
	X2.5	0,561	Valid
	X2.6	0,553	Valid
	X2.7	0,741	Valid
	X2.8	0,418	Valid
	X2.9	0,506	Valid
	X2.10	0,562	Valid
	X2.11	0,759	Valid
	X2.12	0,750	Valid
	X2.13	0,689	Valid
	X2.14	0,750	Valid
	X2.15	0,536	Valid
	Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Y1.1	0,825
Y1.2		0,720	Valid
Y1.3		0,767	Valid
Y1.4		0,722	Valid

Y1.5	0,934	Valid
Y1.6	0,779	Valid
Y1.7	0,913	Valid
Y1.8	0,952	Valid
Y1.9	0,727	Valid
Y1.10	0,816	Valid
Y1.11	0,809	Valid
Y1.12	0,964	Valid
Y1.13	0,788	Valid
Y1.14	0,854	Valid
Y1.15	0,755	Valid
Y1.16	0,704	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis 2020

7.3.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007). Kriteria keputusan suatu variabel bersifat *reliable* atau tidak adalah apabila variabel tersebut memiliki nilai $\alpha > 0,6$ maka bersifat *reliable* sedangkan apabila nilai $\alpha < 0,6$ maka variabel tersebut tidak *reliable* (Imam Ghazali, 2006 dalam penelitian Fadilah 2013).

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

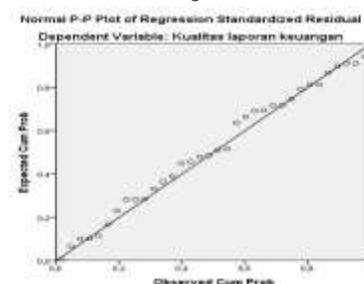
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,928	Reliabel
Sistem Pengendalian Interen (X2)	0,833	Reliabel
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	0,853	Reliabel

Sumber : Data primer diolah penulis 2020

7.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas dengan *one sample Kolmogorov Smirnov test* di mana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Data dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas





7.5 Uji Heterokedastisitas

Uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0.1 berarti bebas dari multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

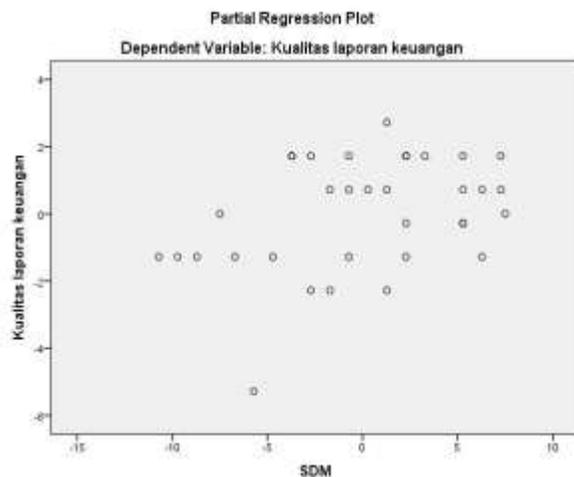
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.983	1.108
.983	1.108

Sumber: Data primer diolah

7.6 Uji Multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan pola gambar *scatterplot* (Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas).

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



7.7 Uji Hipotesis – Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan uji t. tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hasil pengujian hipotesis terlihat pada tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	345,108	76,979		4,483	,000
Sumber Daya Manusia	,123	,054	,277	2,261	,031
Sistem Pengendalian Interen	6,392	1,243	,629	5,143	,001

a. Dependent Variable: Kualitas Informasi Laporan Keuangan

Sumber: Data primer diolah 2020

Diskusi

8.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16,0 seperti terlihat pada tabel diatas, variabel sumber daya manusia memiliki t hitung > t tabel (2,261 > 1,684). Dan nilai signifikansinya sebesar 0,031 < 0,05 Maka di simpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi sumber daya manusia bidang akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pada DPPKAD Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Windiastuti, 2014) tentang “Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Interen Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah memperoleh Daerah” hasil bahwa kapasitas sumber daya manusia bidang akuntansi dan sistem pengendalian interen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kota Bandung.

8.2 Sistem Pengendalian Intern

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16,0 seperti terlihat pada tabel diatas, variabel sistem pengendalian intern memiliki t hitung > t tabel (5,143 > 1,684). Nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 maka di simpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi sistem



pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pada DPPKAD Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Fadilah, 2013) “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah. Hasil Daerah” penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kota Semarang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Besarnya Pengaruh Sumber Daya Manusia bidang akuntansi pada DPKAD Kabupaten Nagekeo. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi di DPKAD Kabupaten Nagekeo memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial dimana tingkat signifikansi sebesar 0,05.
2. Besarnya Pengaruh Sistem Pengendalian Intern pada DPKAD Kabupaten Nagekeo. Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Akuntansi di DPKAD Kabupaten Nagekeo memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial dimana tingkat signifikansi sebesar 0,763.

Analisis model regresi data yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian anova / uji F yang memiliki p value = 0,000 < tingkat signifikan yang ditetapkan 0.05 / 5%. Selain itu Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern mampu menerangkan variabel kualitas laporan pemerintah daerah sebesar 58.3% dimana sisanya sebesar 41,7% merupakan faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Sampel penelitian diharapkan penelitian selanjutnya memperluas sampel penelitiannya agar dapat digeneralisir.
2. Variabel penelitian yang digunakan untuk memprediksi peningkatan kualitas audit masih sedikit tercermin dari nilai R square sebesar 58,3%. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah variabel independen.
3. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner masih bersifat subyektif, karena dimungkinkan jawaban yang diberikan tidak sebenarnya. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memodifikasi indikator variabel untuk mengurangi jawaban yang subyektif.

Saran

Implikasi hasil penelitian ini yaitu DPKAD Kabupaten Nagekeo diharapkan mampu menambahkan jumlah pegawai yang memiliki kompetensi lebih di bidang akuntansi dan keuangan hal ini berdasarkan hasil penelitian bahwa diketahui pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dibidang



akuntansi sangatlah minim sehingga dengan adanya penambahan pada sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan akuntansi diharapkan mampu memperbaiki kualitas laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Nagekeo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aliyah, S. (2012). *Pengaruh penyajian laporan keuangan daerah dan aksesibilitas laporan keuangan daerah terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Jepara*. Unisnu.
- [2] Fadilah, M. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan: Survey Pada Lembaga Dana Pensiun di Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- [3] Kharis, A. (2010). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern pada PT. Avia Avian*. Skripsi, UPN Veteran, Jawa Timur.
- [4] Madjham, A. S., Noholo, S., Pakaya, L., & No, J. J. S. (2011). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara (Studi kasus pada DPPKAD Kabupaten Gorontalo Utara)*. Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Gorontalo.
- [5] Nasution, D. A. D. (2018). *Analisis Pengaruh SDM, Insentif dan Sarana Pendukung terhadap Implementasi SAP Berbasis AkruaI pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(1), 207-218.
- [6] Nomor, P. P. (71). *Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- [7] Rachman, N., & Andrianto, M. (2015). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan Good Governance (Studi di Kantor Inspektorat Kota Kediri)*. Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum.
- [8] Roviyan, D. (2011). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Jurnal SNA.
- [9] Setiani, B. (2013). *Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan*. Jurnal Ilmiah Widya, 4(2).
- [10] Siwambudi, I. G. N., Yasa, G. W., & Badera, I. D. N. (2017). *Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern pada Kualitas Laporan Keuangan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(1), 385-416.
- [11] Windiastuti, R. (2014). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Bandung)*.
- [12] Zeyn, E. (2011). *Pengaruh good governance dan standar akuntansi pemerintahan terhadap akuntabilitas keuangan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi*. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, 1(1), 21-36.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN