

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMNFAATAN  
TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN  
FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORANKEUANGAN  
PEMERINTAH PADA SATKER PENATAAN BANGUNAN DAN  
LINGKUNGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

**TRI SUSILO  
NIM: 11110179**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2018**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMNFAATAN  
TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN  
FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORANKEUANGAN  
PEMERINTAH PADA SATKER PENATAAN BANGUNAN DAN  
LINGKUNGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang

Oleh :

**TRI SUSILO**  
**NIRM : 1111009920110179**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2018**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,  
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM PENGENDALIAN  
INTERNAL, DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KUALITAS  
LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH PADA SATKER PENATAAN  
BANGUNAN DAN LINGKUNGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh ;  
TRI SUSILO  
NIRM : 111009920110179

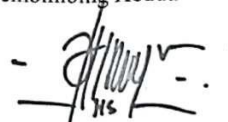
Menyetujui:

Pembimbing Pertama



Ranti Utami, SE., M.Si., Ak. CA  
NIDN. 1004117701/ Lektor

Pembimbing Kedua



Hendy Satria, SE., M.Ak  
NIDN. 1015069101/ Lektor

Mengetahui:

Ketua Program Studi



Sri Kurnia, SE. Ak. M. Si., CA  
NIDN. 1020037101/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,  
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM PENGENDALIAN  
INTERNAL, DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KUALITAS  
LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH PADA SATKER PENATAAN  
BANGUNAN DAN LINGKUNGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

TRI SUSILO  
NIRM : 1111009920110179

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian  
Pada Tanggal 31 Januari 2018 Dan Dinyatakan Telah Memenuhi  
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



Sri Kurnia, SE., Ak.M.Si CA  
NIDN. 1020037101/Lektor

Sekretaris



Ranti Utami, SE., M.Si., Ak. CA  
NIDN. 1004117701/ Lektor

Anggota



Sari Wahyuni, SE., MAK., Ak, CA  
NIDN. 1023067001/Lektor

Tanjungpinang, Februari 2018  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang



Ketua



Sari Wahyuni, SE, Mak, Ak, CA  
NIDN. 1023067001/Lektor

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRI SUSILO  
NIRM : 1111009920110179  
Tahun Angkatan : 2011  
Indeks Prestasi Kumulatif: 2,76  
Program Studi/Jenjang : Akuntansi /S1  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI  
INFORMASI, SISTEM PENGENDALIAN  
INTERNAL, DAN FAKTOR EKSTERNAL  
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
PEMERINTAH PADA SATKER PENATAAN  
BANGUNAN DAN LINGKUNGAN PROVINSI  
KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 Januari 2018

Penyusun



TRI SUSILO

NIRM: 1111009920110179

## **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Tuhan YME atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk ku dalam mengerjakan skripsi ini.**

**Aku persembahkan cinta dan sayangku pada kedua orang tuaku, istri dan anakku yang telah menjadi inspirasi dan motivasi serta tak henti memberikan dukungan dan do'a untukku.**

**Terimakasih yang tak terhingga buat dosen-dosen, terutama pembimbing yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepadaku.**

## **MOTTO**

**Selalu ada harapan untuk mereka yang selalu berdo'a, dan pasti selalu ada jalan untuk mereka yang selalu berusaha. Terimakasih**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbilalamin segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan atas berkah dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Faktor Eksternal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah pada Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Kepulauan Riau ”**.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis sangat mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun. Dan pada kesempatan ini juga, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan bimbingan, yaitu kepada:

- 1 Ibu Sari Wahyunie, SE, Mak, Ak, CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 2 Ibu Charly Marlinda, SE, Mak, Ak, CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 3 Ibu Ranti Utami, SE,M.Si,Ak, CA, selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, serta Pembimbing I bagi penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan masukan-masukan yang berharga dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan materi skripsi ini.
- 4 Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 5 Bapak Hendy Satria, SE, M.Ak, selaku pembimbing II bagi penulis yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.
- 6 Para Bapak dan Ibu dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis menjadi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



- 7 Bapak Iswanto, ST, M.Si, selaku Kepala Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Kepulauan Riau yang telah memberikan izin untuk penelitian skripsi ini.
- 8 Teman-teman seperjuangan angkatan 2011 M3 STIE Pembangunan Tanjungpinang yang memberikan motivasi, dukungan, dan bantuannya dalam penyusunan skripsi.
- 9 Teman-teman saya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang selalu memotivasi penulis didalam penyusunan skripsi.

Akhirnya penulis ikut mendoakan semoga semua amal kebaikan pihak pihak sebagaimana tercantum diatas mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya mempunyai banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dari pembaca sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang budiman.

Tanjungpinang, 22 Januari 2018  
Penulis

TRI SUSILO  
NIM. 11110179

## **DAFTAR ISI**

Halaman

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN**

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN**

**PERNYATAAN**

**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**KATA PENGANTAR**

**vi**

**DAFTAR ISI**

**viii**

**DAFTAR TABEL**

**xi**

**DAFTAR GAMBAR**

**xii**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**xiii**

**ABSTRAK**

**xiv**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Kerangka Pemikiran	7
1.6 Hipotesis	9
1.7 Sistematika Penulisan Laporan	10

### **BAB II: LANDASAN TEORISTIS**

2.1 Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia	20
2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi	21

2.3 Sistem Pengendalian Internal	24
2.4 Faktor Eksternal	28
2.5 Kualitas Laporan Keuangan	29
2.6 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	31
2.7 Penelitian Terdahulu	33

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Jenis Data	36
3.3 Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Teknik Penentuan Populasi Dan Sampling	37
3.5 Variabel Penelitian	38
3.6 Definisi Operasional Variabel	39
3.7 Uji Kualitas Data	45
3.7.1 Uji Validasi	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas	47
3.8.2 Uji Multikolinieritas	47
3.8.3 Heteroskedastisitas	48
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.10 Uji Hipotesis	49
3.10.1 Uji t	49
3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	50
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	50
3.11 Lokasi Penelitian	50

### **BAB IV: TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Profil Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau	51

4.1.2	Struktur Organisasi	51
4.1.3	Uraian Tugas dan Fungsi	52
4.2	Pembahasan	51
4.2.1	Analisis Deskriptif	54
4.2.2	Statistik Deskriptif	56
4.2.3	Uji Reliabilitas	57
4.2.4	Uji Validitas	58
4.3	Gambaran Umum Responden	59
4.3.1	Deskripsi Variabel	59
4.3.2	Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	60
4.3.3	Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi	63
4.3.4	Variabel Sistem Pengendalian Internal	66
4.3.5	Variabel Faktor Eksternal	69
4.3.6	Kualitas Laporan Keuangan	71
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.4.1	Uji Normalitas Residual	74
4.4.2	Uji Multikolinearitas	75
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	76
4.4.4	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	77
4.5	Pengujian Hipotesis	79
4.5.1	Uji T	79
4.5.2	Uji F	81
4.5.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.6.1	Pembahasan Secara Simultan	82
4.6.2	Pembahasan Secara Parsial	83

## **BABV: PENUTUP**

5.1	Kesimpulan	86
5.2	Saran	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**  
**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	54
Tabel 4.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.4 : Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.5 : Nilai Cronbach's Alpha	57
Tabel 4.6 : Nilai Corrected Item-Total Correlation terkecil	58
Tabel 4.7 : Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	60
Tabel 4.8 : Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi	63
Tabel 4.9 : Variabel Sistem Pengendalian Internal	66
Tabel 4.10 : Variabel Faktor Eksternal	69
Tabel 4.11 : Variabel Kualitas Laporan Keuangan	71
Tabel 4.12 : Uji Normalitas Residual	74
Tabel 4.13 : Tabel Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.14 : Tabel Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.15 : Tabel Hasil Uji T	79
Tabel 4.16 : Tabel Uji F	81
Tabel 4.17 : Tabel Koefisien Determinasi	82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 : Kerangka Pemikiran	9
Gambar 4.1 : Grafik Normal P-Plot	75
Gambar 4.2 : Grafik Scatterplot	77

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Statistik Deskriptif
- Lampiran 3 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Normalitas Residual
- Lampiran 5 Uji Multikolinearitas
- Lampiran 6 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Uji F
- Lampiran 9 Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 10 Uji Autokorelasi
- Lampiran 11 Tabulasi Kuesioner



**ABSTRAK**  
**Tri Susilo**  
**NIM : 11110179**

Kata Kunci : *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal, Faktor Eksterna dan Laporan Keuangan*

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH PADA SATKER PENATAAN BANGUNAN DAN LINGKUNGAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ( STIE ) Pembangunan, Januari 2018  
( x + 88 halaman + 18 tabel + 3 gambar + 11 Lampiran )

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Faktor Eksternal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Pada Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuisioner dengan jumlah sampel 60 responden.

Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Uji kualitas data, 2. Analisis deskriptif, 3. Uji asumsi klasik, 4. Uji hipotesis secara parsial maupun simultan, 5. Analisis Regresi Linear Berganda, 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan pengujian secara simultan, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal, dan faktor eksternal menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Namun berdasarkan pengujian secara partial menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau hendaknya sering memberikan pelatihan dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mengoptimalkan kualitas laporan keuangan.

Referensi : 19 Buku (2004-2015)  
Dosen Pembimbing : 1. Ranti Utami, SE., M.Si., Ak, CA  
2. Hendy Satria, SE., M.Ak

**ABSTRACT**  
**Tri Susilo**  
**NIM : 11110179**

*Key Words : the Competence of Human Resources, Technology Information, Internal Control System, External Factors and Financial Report*

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES COMPETENCY, THE BENEFITE OF TECHNOLOGY INFORMATION , INTERNAL CONTROL SYSTEM, AND EXTERNAL FACTORS ON QUALITY OF THE FINANCIAL REPORT IN STRUCTURING CONSTRUCTION AND ENVIRONMENT OFFICE OF RIAU ARCHIPELAGO.**

Final Project, Institute Of Economic Science Development, On January 2018  
(x + 88 pages + 18 tables + 3 images + 11 attachments)

The purpose of this study is to find out how much Human Resources, the influences of Technology information, Internal Control System, and External Factors Against Quality Report Government Finance On Structuring Construction And Environment Office Riau Archipelago partially or simultaneously. This study uses primary data that is questionnaire with sample 60 respondents

The method used quantitative method. The analysis test used researches are: 1. quality test data, 2. Descriptive analysis, 3. Classic assumption test, 4. Partial and simultaneous hypothesis test, 5. Analysis of Regression Multiple Linear 6. Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)

Based on simultaneously test, human resource competence, the influences of Technology information, internal control system, and external factors show a significant influence of the quality financial report. However, based on partially test shows that the use of technology have not an effects of the quality in the financial reports.

Structuring Construction And Environment Office Riau Archipelago should be often the provide training in the utilization of Technology information to optimized the quality of financial reports.

Reference : 19 Books (2004-2015)  
Thesis Supervisor : 1.Ranti Utami, SE., M.Si.,Ak, CA  
2.Hendy Satria, SE., M.Ak

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam bidang pengelolaan keuangan negara/daerah adalah melalui pemberlakuan terhadap seluruh pemerintah daerah untuk menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Sari.2012). Penilaian atas kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dilakukan oleh badan pemeriksa keuangan (BPK) dengan melaksanakan audit setiap tahunnya. Hasil penilaian BPK dinyatakan dalam 4 bentuk opini yaitu wajar tanpa pengecualian (WTP), wajar dengan pengecualian (WDP), tidak wajar (TW) dan tidak memberikan pendapat (TMP).

Pemerintah sudah melakukan reformas tentang pengelolaan keuangan dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang mensyaratkan bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) disusun dan disajikan dengan standar akuntansi pemerintahan yang ditetapkan oleh pemerintah. Tujuan dari reformasi akuntansi dan administrasi sektor publik adalah akuntabilitas dan transparasi pengelolaan keuangan pemerintah pusat maupun daerah. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggung jawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Motivasi penelitian ini dilakukan terdorong oleh fenomena yang ada pada satker penataan bangunan dan lingkungan provinsi Kepulauan Riau yang mana menunjukkan bahwa Laporan Keuangan yang mendapatkan opini WTP masih relatif sedikit. Masih sedikitnya laporan laporan keuangan yang memperoleh opini WTP menjadi fenomena penting untuk dianalisis. Dimana dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan yang berkualitas. Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas di butuhkan SDM yang memahami dan kompeten dalam Akuntansi pemerintahan, keuangan bahkan organisasional tentang pemerintah.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi di tentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah di tetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi Satker penataan bangunan dan lingkungan Provinsi Kepulauan Riau. Oleh karena itu kinerja individu merupakan jalan dalam meningkatkan satker penataan bangunan dan lingkungan Provinsi Kepulauan Riau.

Sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh

keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi satker penataan bangunan dan lingkungan Provinsi Kepulauan Riau.

Hal lainnya yang mungkin mempengaruhi kualitas laporan keuangan pada satker penataan bangunan dan lingkungan Provinsi Kepulauan Riau adalah pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi di pandang sebagai alat yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pemanfaatan teknologi informasi mungkin mempengaruhi keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan. Seperti kita ketahui bahwa total volume anggaran dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan. Dari sisi akuntansi hal tersebut menunjukkan bahwa volume transaksi keuangan juga menunjukkan kuantitas semakin besar dan kualitas semakin rumit dan kompleks.

Peningkatan volume transaksi yang semakin besar dan kompleks tentu harus diikuti peningkatan kemampuan pengelolaan keuangan (sugijanto,2002). Untuk itu satker penataan bangunan dan lingkungan Provinsi Kepulauan Riau berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan dengan baik, dan menyalurkan informasi keuangan.

Kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintah dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah yang merupakan pengganti dari PP No.11 Tahun 2001 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.

Walaupun secara umum telah banyak diketahui manfaat yang ditawarkan oleh suatu teknologi informasi antara lain kecepatan pemrosesan transaksi dan penyiapan laporan, keakuratan perhitungan, penyimpanan data dalam jumlah besar, biaya pemrosesan yang lebih rendah. Terlebih jika teknologi informasi yang ada tidak mampu dimanfaatkan secara maksimal maka implementasi teknologi menjadi sia-sia dan semakin mahal. Kendala penerapan teknologi informasi antara lain berkaitan dengan kondisi perangkat keras, perangkat lunak yang digunakan, kondisi sumber daya manusia yang ada, dan keterbatasan dana. Kendala-kendala ini mungkin bisa menjadi faktor pemanfaatan teknologi informasi di satker penataan bangunan dan lingkungan Provinsi Kepulauan Riau.

Sistem pengendalian internal kemungkinan mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Sistem akuntansi sebagai sistem informasi merupakan subjek terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Oleh karena itu sistem akuntansi memerlukan pengendalian internal.

Pada tahun 2008, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Dalam PP tersebut menyebutkan bahwa tujuan SPIP untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya :

1. Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Negara;
2. Keandalan Laporan Keuangan;
3. Pengamanan aset Negara; dan
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Isu tentang pengendalian internal pemerintahan (SPIP) tersebut mendapat perhatian cukup besar belakangan ini. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selaku auditor eksternal senantiasa menguji “kekuatan” SPI ini di setiap pemeriksaan yang dikukannya untuk menentukan luas lingkup (scope) pengujian yang akan dilaksanakannya. Beberapa lembaga pemantau (watch) juga mengkritisi lemahnya SPI yang diterapkan di pemerintahan, sehingga membuka peluang yang sangat besar bagi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran (APBN/APBD).

Selain kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal. Kemungkinan masih ada faktor yang dapat mempengaruhi keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan. faktor eksternal atau lingkungan eksternal adalah kondisi lingkungan yang berada diluar kendali organisasi yang berpengaruh signifikan pada rencana strategis dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada kualitas output, dalam hal ini laporan keuangan. Faktor eksternal tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai sebab atau alasan kualitas laporan keuangan meningkat atau menurun.

Atas dasar latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Faktor Eksternal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah pada Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Kepulauan Riau.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka yang akan menjadi pokok pembahasan perumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

Apakah Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Faktor Eksternal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah pada Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Kepulauan Riau ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan mendapatkan jawaban dari permasalahan yang diidentifikasi pada rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah pada satker penataan bangunan dan lingkungan Kepulauan Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah pada satker penataan bangunan dan lingkungan Kepulauan Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah pada satker penataan bangunan dan lingkungan Kepulauan Riau
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor eksternal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah pada satker penataan bangunan dan lingkungan Kepulauan Riau



5. Untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Faktor Eksternal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah pada Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Kepulauan Riau

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan berpengaruhnya kualitas laporan keuangan pemerintahan pada satker penataan bangunan dan lingkungan Kepulauan Riau beserta variabel-variabel yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat bagi bahan masukan apabila peneliti dimintai pendapat mengenai pengaruh sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal, dan faktor eksternal terhadap laporan keuangan pemerintah.
2. Bagi pemerintahan, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, membantu memberikan kontribusi praktik akuntansi di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan dan referensi terutama yang menyangkut judul penelitian ini.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Laporan keuangan adalah catatan informasi suatu entitas pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja entitas

tersebut. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Laporan keuangan dapat dikatakan sebagai data juga dapat dikatakan sebagai informasi. Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya (Sukmaningrum, 2012).

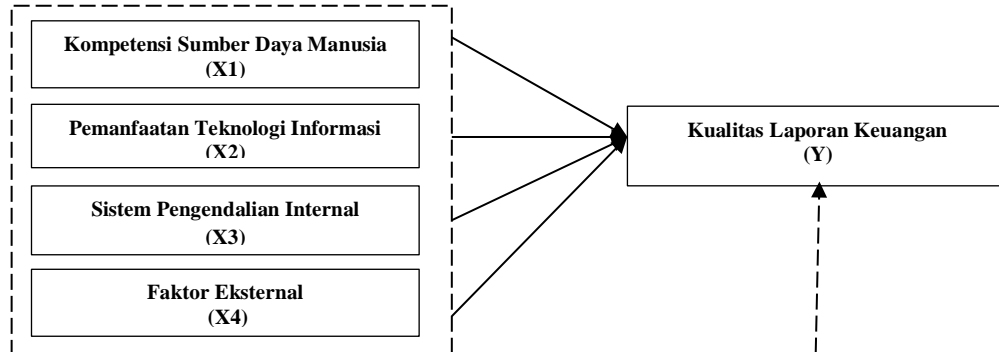
Menurut Husna (2013) sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan dalam menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia yang kompeten akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kompetensi sumber daya manusia itu sendiri sangat berperan dalam menghasilkan informasi yang berkualitas (andal). Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi tidak kompeten dan kapasitas yang disyaratkan, maka akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan fungsi akuntansi, dan akhirnya informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi, kualitasnya menjadi buruk. Informasi yang dihasilkan menjadi informasi yang kurang atau tidak memiliki nilai, diantaranya adalah keandalan.

Pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya (1) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (2) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat (Hamzah, 2009 dalam Winidyaningrum, 2010). Sistem akan berjalan baik apabila ada pemanfaatan teknologi informasi yang memastikan sistem berjalan sesuai dengan rencana, untuk mendukung kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Sistem pengendalian intern diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sistem pengendalian intern juga menentukan kualitas laporan keuangan yang baik. Sistem pengendalian intern terkait dengan laporan keuangan merupakan suatu proses yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai atas keandalan laporan keuangan. Sistem akuntansi memerlukan pengendalian intern atau dengan kata lain informasi akuntansi berkaitan erat dengan pengendalian intern organisasi. Bila dikaitkan dengan penjelasan mengenai pengendalian intern akuntansi, maka penyebab ketidakandalan laporan keuangan tersebut merupakan masalah yang berhubungan dengan pengendalian intern akuntansi (Husna, 2013).

Kerangka penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap permasalahan yang dibahas. Adapun kerangka konseptual penelitian ini di gambarkan pada model berikut ini :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 1.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan, maka dengan ini diajukan hipotesis yaitu diduga bahwa kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal, dan faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan di Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau.

## 1.7 Sistematika penulisan laporan

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis serta sistematika penulisan laporan.

### **BAB II. LANDASAN TEORITIS**

Pada bab ini dijelaskan tentang semua teori yang menyangkut variabel penelitian serta hubungannya serta penelitian terdahulu yang relevan.

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan memuat jenis penelitian, jenis data, teknik pengambilan data, teknik populasi dan sampling, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisa data.

#### **BAB IV. PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas permasalahan dari penelitian yang memaparkan hasil-hasil penelitian secara terperinci.

#### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan dibuat kesimpulan dari hasil penelitian ini yang kemudian di tindak lanjuti dengan saran yang dikemukakan oleh penulis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Dari segi bisnis, sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disebut juga dengan karyawan. Jika tidak ada manusia yang menjadi sumber daya di perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dan menghasilkan laba sehingga sumber daya manusia merupakan hal yang paling dibutuhkan oleh sebuah perusahaan (Silfianti, 2011).

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan

fungsi-fungsi atau kewewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (outputs) dan hasil-hasil (outcomes).

Kompetensi adalah karakteristik dasar dariseseseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Widodo (2001) dalam Kharis (2010) menjelaskan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab 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. Kegagalan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Warisno, 2008).

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku perilaku cakap, yang kemudian memprakirakan kinerja. Aplikasi kompetensi dalam kinerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan dalam

organisasi, seperti manajemen kinerja, proses kerja dan perencanaan karir pegawai. Dalam rangka pembinaan pegawai, kompetensi merupakan kebutuhan dasar untuk "career path" dan pengembangan pegawai.

Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Agar mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2012: 40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin (dalam Mangkunegara, 2012: 40) yaitu :

1. Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
2. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
3. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
4. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah

kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

#### 1. .Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

### 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik,

menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

#### 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

## 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

## 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### 2.1.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Ruky (dalam Sutrisno, 2012: 208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu :

1. *Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.* Dalam mode 1 ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. *Alat seleksi karyawan.* Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. *Memaksimalkan produktivitas.* Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. ***Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.*** Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. ***Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.*** Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. ***Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.*** Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai -nilai dan hal - hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2010;13), beberapa karakteristik kompetensi terdiri dari :

1. Watak (traits), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu misalnya percaya diri (self-confidence), kontrol diri (self-control), ketabahan atau daya tahan (hardiness).
2. Motif (motive), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

3. Bawaan (self-concept), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Spencer (dalam Moeheriono, 2010: 15) mengemukakan bahwa konsep diri (self-concept), watak (trait), dan motif (motive) cenderung tidak tampak atau tersembunyi. Kompetensi ini dapat menyesuaikan atau diaplikasikan dalam berbagai situasi atau starting qualifications, yang isinya adalah keterampilan social dan komunikasi, teknik umum dan situasi berubah-ubah, kualitas organisasional serta pendekatan dasar pekerjaan dan situasi.

Sehingga pada akhirnya Spencer mengemukakan bahwa apabila diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari di organisasi, karyawan yang kompeten adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi aktif di tempat kerja.

#### **2.1.4 Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007: 93) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership.

1. ***Task achievement***. Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja,

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

2. ***Relationship***. Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi berhubungan dengan relationship meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. ***Personal attribute***. Merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. ***Managerial***. Merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. ***Leadership***. Merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.



## 2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah pengertian umum untuk berbagai jenis teknologi yang bertujuan untuk membantu manusia menjalani hidup dengan lebih mudah dan lebih baik dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi. Teknologi Informasi menyatukan komputasi dan komunikasi baik dalam berupa data, suara, maupun video yang dalam penerapannya dapat berupa computer pribadi, telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik dan piranti bergerak/mobile (Smartphone, computer table) (Irwansyah dan Jurike, 2014).

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer yang lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global (<http://www.informatika.lipi.go.id/perkembangan-teknologi-informasi-di-indonesia>).

Teknologi informasi meliputi komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (*software*), *database*, jaringan (*internet, intranet*), *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi (Wilkinson *et*

*al.*, 2000). Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Komputer sebagai salah satu komponen dari teknologi informasi merupakan alat yang bisa melipatgandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya.

Aplikasi teknologi informasi dan komunikasi yang merupakan pengembangan teknologi diantaranya adalah media komputer. Komputer merupakan aplikasi dari teknologi berbasis informasi dan komunikasi yang dimanfaatkan sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat dengan memproses, menyajikan dan mengelola informasi.

Secara umum ada tiga peranan teknologi informasi dan komunikasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Munir (2011:33). Pertama, menggantikan peran manusia dengan melakukan kegiatan otomatisasi suatu tugas atau proses tertentu. Kedua, memperkuat peran manusia yaitu menyajikan informasi, tugas atau proses. Ketiga, melakukan restrukturisasi atau melakukan perubahan-perubahan terhadap suatu tugas atau proses.

Teknologi merupakan solusi tepat bagi penyelesaian masalah dalam bidang pendidikan. Pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi akan mengatasi ketertinggalan perkembangan dari Negara maju. teknologi informasi dan komunikasi bagi dunia pendidikan memberikan kontribusi untuk mempercepat pemerataan kesempatan belajar dan meningkatkan mutu pendidikan, dengan cara menyediakan informasi selengkap-lengkapnyanya agar

mudah tersimpan dalam otak peserta belajar yang sulit diatasi dengan cara-cara konvensional.

Dalam kehidupan manusia di era global saat ini, manusia akan selalu berhubungan dengan teknologi. Teknologi menurut Smaldino (2008:12) pada hakikatnya adalah alat untuk mendapatkan nilai tambah dalam menghasilkan produk yang bermanfaat. Teknologi sekarang ini perkembangannya sudah sangat pesat. Alvin Toffler dalam Munir (2011:29) menggambarkan perkembangan tersebut sebagai sebuah revolusi yang berlangsung dalam tiga gelombang yaitu, gelombang pertama dengan munculnya teknologi dalam pertanian, gelombang kedua munculnya teknologi industry dan gelombang tiga munculnya teknologi informasi yang mendorong tumbuhnya komunikasi. Ketiga perkembangan tersebut telah berhasil menguasai dan mempengaruhi kehidupan manusia di dunia. Sehingga jika “gagap” teknologi maka akan dapat tertinggal untuk memperoleh kesempatan untuk meju. Informasi dan telekomunikasi telah memiliki peran yang amat sangat penting dan nyata, apalagi masyarakat saat ini sedang menuju kepada masyarakat ilmu pengetahuan.

### **2.3 Sistem Pengendalian Internal**

Pengendalian internal merupakan metode yang berguna bagi manajemen untuk menjaga kekayaan organisasi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Pengendalian intern meliputi struktur organisasi metode, ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi serta mendorong efisiensi dan dipatuhi kebijakan manajemen.

Menurut Krismiaji (2010 : 218) Pengendalian Internal (Internal Control) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya.

Menurut Mulyadi (2014 : 163) Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian, pengertian pengendalian internal tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.

Menurut Ikatan Akuntan Publik Indonesia (2011) sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini:

1. Keandalan pelaporan keuangan;
2. Efektifitas dan efisiensi operasi;
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Manajemen bertanggungjawab untuk merancang dan menerapkan lima unsur sistem pengendalian internal (*elements of internal control*) untuk mencapai tiga tujuan pengendalian internal. Unsur-unsur tersebut menurut Agoes (2012)

adalah lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan.

Pengendalian internal pemerintahan diatur oleh Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah. Pada pasal 1 dijelaskan:

1. Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.
2. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
3. Pengawasan Internal adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

4. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, yang selanjutnya disingkat BPKP, adalah aparat pengawasan internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada presiden.
5. Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan peng-awasan internal adalah aparat pengawasan internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada menteri/pimpinan lembaga.
6. Inspektorat Provinsi adalah aparat pengawasan internal pemerintah yang bertang-gung jawab langsung kepada gubernur.
7. Inspektorat Kabupaten/Kota adalah aparat pengawasan internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada bupati/walikota.
8. Kementerian negara adalah organisasi dalam Pemerintahan Republik Indonesia yang dipimpin oleh menteri untuk melak-sanakan tugas dalam bidang tertentu.
9. Lembaga adalah organisasi non-kementerian negara dan instansi lain pengguna anggaran yang dibentuk untuk melaksana-kan tugas tertentu berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonseia tahun 1945 atau peraturan perundang-undangan lainnya.
10. Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
11. Instansi Pemerintah adalah unsur penyelenggara pemerintahan pusat atau unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Menurut Randall (2012) unsur-unsur sistem pengendalian internal sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian menggambarkan keseluruhan sikap organisasi yang mempengaruhi kesadaran dan tindakan personel organisasi mengenai pengendalian.

2. Penaksiran Resiko

Penaksiran resiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis, dan pengelolaan resiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

3. Kegiatan pengendalian

Aktivitas/kegiatan pengendalian menurut Indra (2011, h. 12) adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.

4. Informasi dan komunikasi

Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi.

## **2.4 Faktor Eksternal**

Faktor eksternal atau lingkungan eksternal adalah kondisi lingkungan yang berada diluar kendali organisasi yang berpengaruh signifikan pada rencana

strategis dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada kualitas output, dalam hal ini laporan keuangan (Suprihatini, 2010). Faktor eksternal tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai sebab atau alasan kualitas laporan keuangan meningkat atau menurun.

Organisasi tidak dapat menghindar dari adanya pengaruh faktor eksternal yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi itu sendiri, seperti kemajuan teknologi dan perubahan regulasi. Dalam kondisi ekonomi global, organisasi lebih terbuka pada organisasi lain atau Negara lain. Faktor eksternal memang tidak dapat dikontrol, tetapi dapat diantisipasi dengan kesigapan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Orang-orang dalam organisasi harus waspada terhadap isu-isu global dan mengembangkan sebuah pemahaman serta dampaknya pada organisasi, atau dalam kata lain, perubahan yang berasal dari luar organisasi harus diakomodasi dengan baik oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dinamika perubahan yang terjadi harus tetap dikontrol agar tidak mengakibatkan sebuah kerugian atau potensi kerugian daerah dan/ atau negara. Xu *et al.* (2003) membuktikan bahwa faktor eksternal merupakan faktor kritis yang mempengaruhi kualitas informasi akuntansi.

## **2.5 Kualitas Laporan Keuangan**

Laporan keuangan adalah catatan informasi suatu entitas pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja entitas tersebut. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan.



Laporan keuangan dapat dikatakan sebagai data juga dapat dikatakan sebagai informasi.

Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan:

1. menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah;
2. menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah;
3. menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi;
4. menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya;
5. menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya;
6. menyediakan informasi mengenai potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
7. menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya.

Laporan keuangan untuk tujuan umum juga mempunyai peranan prediktif dan prospektif, menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi besarnya sumber daya yang dibutuhkan untuk operasi yang berkelanjutan, sumberdaya yang dihasilkan dari operasi yang berkelanjutan, serta risiko dan ketidakpastian yang terkait. Pelaporan keuangan juga menyajikan informasi bagi pengguna mengenai:

1. indikasi apakah sumber daya telah diperoleh dan digunakan sesuai dengan anggaran; dan
2. indikasi apakah sumber daya diperoleh dan digunakan sesuai dengan ketentuan, termasuk batas anggaran yang ditetapkan oleh DPR/DPRD.

Untuk memenuhi tujuan umum ini, laporan keuangan menyediakan informasi mengenai entitas pelaporan dalam hal:

1. aset;
2. kewajiban;
3. ekuitas dana;
4. pendapatan;
5. belanja;
6. transfer;
7. pembiayaan; dan
8. arus kas.

Informasi dalam laporan keuangan tersebut relevan untuk memenuhi tujuan laporan keuangan pemerintah, namun tidak dapat sepenuhnya memenuhi

tujuan tersebut. Informasi tambahan, termasuk laporan nonkeuangan, dapat dilaporkan bersama-sama dengan laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai aktivitas suatu entitas pelaporan selama satu periode.

## **2.6 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen**

### **1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Menurut Warisno (2008) Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

### **2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Pemanfaatan teknologi informasi berarti memanfaatkan teknologi dalam pengolahan data untuk mempermudah kerja pegawai. Menurut Hamzah (2009) pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri ini (Winidyaningrum & Rahmawati, 2010).

### **3. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Pengendalian internal pemerintahan diatur oleh Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah. Pada pasal 1 dijelaskan Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

### **4. Pengaruh Faktor Eksternal terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Faktor eksternal atau lingkungan eksternal adalah kondisi lingkungan yang berada diluar kendali organisasi yang berpengaruh signifikan pada rencana strategis dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada kualitas output, dalam hal ini laporan keuangan (Suprihatini, 2010). Faktor eksternal tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai sebab atau alasan kualitas laporan keuangan meningkat atau menurun.

## **2.7 Penelitian Terdahulu**

### **1. Febrian Cahyo Pradono (2015)**

Penelitian dengan judul Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Faktor Yang Mempengaruhi Dan Implikasi Kebijakan (Studi Pada Skpd Pemerintah Provinsi Jawa Tengah)

Penelitian ini berdasarkan tidak efisiensi laporan keuangan pemerintah daerah di Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dari laporan pemerintah daerah keuangan dan masalah / kendala yang dihadapi oleh SKPD di penyusunan laporan keuangan. laporan keuangan memiliki peran penting pada perumusan kebijakan pembangunan. Rendahnya kualitas laporan keuangan dapat memberikan informasi akurat bagi para pembuat kebijakan. informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan ketidakakuratan perumusan kebijakan, yang membuat dampak negatif pada perkembangan institusi. Berdasarkan kualitas yang lebih rendah dari laporan keuangan pemerintah daerah, ini perlu diberikan perhatian khusus. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dari 48 SKPD di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Ada 141 data yang dikumpulkan yang detail: Bendahara Pengeluaran (46 kuesioner), Barang Administrator (47 kuesioner), dan Staf Laporan Keuangan (48 kuesioner).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t hitung SDM adalah sebesar 2,400 dengan signifikansi sebesar 0,018 ( $< 0,05$ ), Nilai t hitung Teknologi Informasi adalah sebesar 3,279 dengan signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ), Nilai t hitung Peran PPK-SKPD sebesar 0,345 dengan signifikansi sebesar 0,731 ( $> 0,05$ ), Nilai t hitung Rekonsiliasi sebesar 2,302 dengan signifikansi sebesar 0,023 ( $< 0,05$ ). Maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, teknologi

informasi, rekonsiliasi dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, sedangkan peran PKK - SPKPD tidak berpengaruh signifikan.

## 2. I Putu Upabayu Rama Mahaputra (2014)

Penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah, sistem pengendalian intern dan implementasi standar akuntansi pemerintahan pada kualitas informasi pelaporan keuangan di SKPD Kabupaten Gianyar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *proportional stratified random sampling*.

Hasil penelitiannya adalah Hasil uji hipotesis H1 kapasitas sumber daya manusia diketahui bahwa nilai  $\beta_1 = 0,286$  dengan tingkat signifikansi t uji satu sisi sebesar 0,009 yang berarti dibawah nilai  $\alpha = 0,05$ , Hasil uji hipotesis H2 pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah diketahui bahwa nilai  $\beta_2 = 0,225$  dengan tingkat signifikansi t uji satu sisi sebesar 0,040 yang berarti dibawah nilai  $\alpha = 0,05$ , Hasil uji hipotesis H3 sistem pengendalian intern diketahui bahwa nilai  $\beta_3 = 0,273$  dengan tingkat signifikansi t uji satu sisi sebesar 0,033 yang berarti dibawah nilai  $\alpha = 0,05$ , dan Hasil uji hipotesis H3 implementasi standar akuntansi pemerintahan diketahui bahwa nilai  $\beta_4 = 0,302$  dengan tingkat signifikansi t uji satu sisi

sebesar 0,037 yang berarti dibawah nilai  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah, sistem pengendalian intern dan implementasi standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas informasi pelaporan keuangan di SKPD Kabupaten Gianyar.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kualitas laporan keuangan pemerintah pada Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Kepulauan Riau. Variabel bebas yang diteliti adalah kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal, dan faktor eksternal.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian bagian dan fenomena serta hubungan hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model model matematis, teori teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresimatematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

#### **3.2 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner harus disusun dengan baik dan mudah dipahami agar responden mampu dan mau menjawab sehingga mendapatkan response rate yang baik.



### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner adalah satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan kepada setiap responden.

Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu pegawai untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner pada. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016. Lokasi penelitian ini terbatas pada pegawai yang berada di satker pentaan bangunan dan lingkungan kepulauan riau

Untuk mengukur pendapat responden digunakan lima point skala likert, dengan perincian sebagai berikut :

- Angka 1 = sangat tidak setuju (STS)
- Angka 2 = tidak setuju (TS)
- Angka 3 = netral (NS)
- Angka 4 = setuju (S)
- Angka 5 = sangat setuju (SS)

### **3.4 Teknik Penentuan Populasi Dan Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, kerjanya dipandang sebagai semesta penelitian (Sugiono, 2012:64). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian

keuangan di 5 (lima) bidang pada Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Kepulauan Riau yang berjumlah 60 orang karyawan.

## 2. Sampling

Sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam penelitian Sugiono (2012:64).

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arkunto (2006:112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Sampel dari penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan.

### 3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel :

1. Variabel bebas (independent) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel tidak bebas. Adapun yang menjadi variabel bebas (variabel X1, X2, X3 dan X4) dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi Sumberdaya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal dan Faktor Eksternal.
2. Variabel tidak bebas (dependent) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang menjadi variabel terkait dengan judul pada penelitian ini. Adapun yang menjadi variabel tidak bebas (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dan lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Menurut Juliansyah (2011:47) pengertian operasional variabel adalah suatu sebutan yang dapat diberi nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif) dan merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti.

Definisi operasional yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dalam Umi Narimawati (2007:75))	1. Kompetensi intelektual 2. Kompetensi emosional 3. Kompetensi sosial	1,2,5,6,7 3,4 8,9,10	Skala likhert
2	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (hardware, software,	1. Perangkat 2. Pengelolaan Data keuangan 3. Perawatan	11,12,15 13,14,16 17,18	Skala likhert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
		useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna (Maryono dan Patmi istiana (2008 :3))			
3	Sistem Pengendalian Internal (X3)	Sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam penciptaan efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keandalan penyajian keuangan daerah (Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan pengendalian</li> <li>2. Penilaian Resiko</li> <li>3. Kegiatan pengendalian</li> <li>4. Informasi dan Komunikasi</li> <li>5. Monitoring</li> </ol>	<p>19,27</p> <p>26</p> <p>21,22,25</p> <p>23</p> <p>20,24</p>	Skala likhert
4	Faktor Eksternal	Faktor eksternal atau lingkungan	1. Kemajuan Teknologi	28,,29	Skala likhert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
	(X4)	eksternal adalah kondisi lingkungan yang berada diluar kendali organisasi yang berpengaruh signifikan pada rencana strategis dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung bgerpengaruh pada kualitas output, dalam hal ini laporan keuangan (Suprihatini, (2010))	2. Perubahan Regulasi 3. kondisi ekonomi global	30  31	
5	Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Catatan informasi suatu entitas pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja entitas tersebut. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Laporan keuangan dapat	relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.	32,33,34,35, 36,37,38,39	Skala likhert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
		dikatakan sebagai data juga dapat dikatakan sebagai informasi (Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010)			

Menurut Sugiyono (2008:93) adalah, “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam skala sikap ini, responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan obyek yang di teliti.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatukuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesionermampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya. Umar (2002) dalam Nurillah (2014) menyatakan korelasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus Product Moment Pearson, sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R=koefisien korelasi product moment

N=jumlah responden

X= skor untuk masing-masing item pernyataan

Y= jumlah skor keseluruhan dari seluruh item pernyataan untuk masing-masing responden

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Menurut kriteria Nunnally (1994) yang dinyatakan dalam Ghozali (2011), variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,70. Semakin nilai alpha nya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing- masing variabel.

### 3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, minimum, dan maksimum (Ghozali, 2011). Persebaran data diukur menggunakan standar deviasi,

nilai minimum, dan nilai maksimum. Semakin kecil deviasi standar menunjukkan bahwa data tersebut mengelompok di sekitar rata-rata hitung sehingga persebaran datanya pun semakin kecil. Standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum menggambarkan dispersi (persebaran) variabel yang bersifat metrik, sedangkan non-metrik digambarkan dengan distribusi frekuensi variabel.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011).

#### **3.8.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak



ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011).

### **3.8.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Apabila residual plot yang terjadi tidak menggambarkan pola tertentu yang sistematis, lebih bersifat acak dan berada di atas serta di bawah nol pada sumbu Y, maka persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak ada masalah heteroskedastisitas. Cara lainnya yaitu dengan metode Glejser dengan cara meregres nilai absolute residualnya terhadap variabel independen, apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jika dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### **3.9 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda (multiple regression) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap

satu variabel dependen (Ghozali, 2011). Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Laporan Keuangan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi dari X1 (Kompetensi Sumber Daya Manusia)

X1 = variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

$\beta_2$  = koefisien regresi dari X2 (Pemanfaatan Teknologi Informasi)

X2= variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

$\beta_3$  = koefisien regresi dari X3 (sistem pengendalian intern)

X3= variabel Sistem Pengendalian Internal

$\beta_4$  = koefisien regresi dari X4 (Faktor Eksternal)

X4= variabel Faktor Eksternal

e = standar error

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satuvariabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5%, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila probability t hitung  $> 0,05$  Ho diterima dan H1 ditolak.
2. Bila probability t hitung  $< 0,05$  Ho ditolak dan H1 diterima.

### **3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Ketentuan diterima atau ditolaknya hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Jika signifikansi  $> 0,05$  (5%), maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)
- Jika signifikansi  $< 0,05$  (5%), maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan).

### **3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen.

## **3.11 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang penulis pilih untuk penyusunan usulan penelitian ini adalah Satker Penataan Bangunan dan Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, A.M. 2006. *Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah.*
- Anonim, 2008. *Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.*
- Anonim, 2010. *Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah.*
- Arfianti, Dita. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Batang). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.*
- Budiaji, W. 2013. Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan 2013*. ISSN 2302-6308.
- Donalson, L. dan Scannel, E.E. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gaya Furqon. 2009. *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA
- Indriasari, D. dan Nahartyo, E. 2008. Pengaruh kapasitas sumberdaya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian intern akuntansi terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pemerintahan daerah (studi pada pemerintah kota Palembang dan kabupaten ogan ilir). *SNA XI Pontianak*
- Sukmaningrum, T. dan Harto P. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Memepngaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*.
- Winidyaningrum dan Rahmawati. 2010. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten), *Jurnal Nasional Akuntansi XIII*.

## CURRICULUM VITAE



Nama : Tri Susilo

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat / Tanggal Lahir : Pulau Besi / 24 Desember 1986

Status : Menikah

Agama : Islam

Alamat : Jl. Perintis No. 20 Tanjungpinang

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Pendidikan : - SD Negeri 005 Tanjungpinang Timur (2000)  
- SMP Negeri 4 Tanjungpinang (2003)  
- SMK Negeri 3 Tanjungpinang (2006)  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang