

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAH SERTA DAMPAKNYA
PADA KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
(Studi Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Akuntansi Sektor Publik*

Oleh :

EXAN FREE COCO RAJAGUKGUK
NPM : 1820050021



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

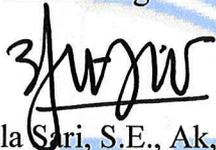
PENGESAHAN TESIS

NAMA : **EXAN FREE COCO RAJAGUKGUK, S.Kom**
NPM : 1820050021
PRODI : MAGISTER AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
JUDUL TESIS : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTEREN PEMERINTAH SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (STUDI PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA)

Pengesahan Tesis :
Medan, 05 Agustus 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

Pembimbing II



Dr. Prawidya Hairani S.E.,M.Si.

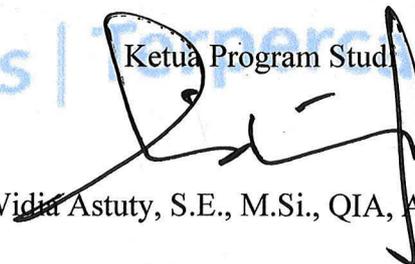
Diketahui

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA.,CPA

PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTEREN
PEMERINTAH SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN (STUDI PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA)**

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji
Yang Dibentuk Oleh Magister Akuntansi PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam
Ujian, Pada Hari Rabu , Tanggal 05 Agustus 2020

Panitia Penguji

1. Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

Ketua

1.

2. Dr. Prawidya Hairani S.E., M.Si.

Sekretaris

2.

3. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA., CPA

Anggota

3.

4. Dr. Irfan , S.E., MM.

Anggota

4.

5. Dr. Maya Sari., S.E., Ak., M.Si., CA

Anggota

5.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTEREN PEMERINTAH SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (STUDI PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA)

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



Exan Free Coco Rajagukguk
1820050021

**PENGARUH BUDAYA ORGANIASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS
LAPORAN KEUANGAN
(Studi Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara)**

ABSTRAK

**EXAN FREE COCO RAJAGUKGUK
1820050021**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah serta dampaknya terhadap kualitas laporan keuangan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Objek pada penelitian ini adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Sampling menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pendistribusian kuesioner. Sedangkan teknik analisis data adalah analisis jalur dan data diproses menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, 2. komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, 3. budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, 4. budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, 5. komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, 6. efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, 7. budaya organisasi, komitmen organisasi dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, dan 8. budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kualitas Laporan Keuangan

**THE EFFECT OF ORGANISATION CULTURE AND OEGANISATION
COMMITMENT ON THE EFFECTIVENESS OF GOVERNMENT
INTERNAL CONTROL SYSTEMS AND IT'S IMPACT ON QUALITY
FINANCIAL
STATEMENTS**

(Studies in Provincial Governments of North Sumatra)

ABSTRACT

**EXAN FREE COCO RAJAGUKGUK
1820050021**

This research aims to discover, test and analyze the influence of organizational culture and organizational commitment of the effectiveness of efectiviveness goverment internal control and its impact on the quality of financial statement either partially or simultaneous. The research method used is the analysis of quantitative data. The object of this research is local government in the province of North Sumatra. Sampling method is purposive sampling. The technique of data collection was done through the distribution of questionnaires. While the techniques of data analysis is path analysis and the data is processed using SPSS statistics software.

The results showed that in organizational culture influences the effectiveness of government internal control systems, organizational commitment influences the effectiveness of government internal control systems, organizational culture and organizational commitment simultaneously influences the effectiveness of government internal control systems, organizational culture influences the quality of financial statements, organizational commitment does not affect the quality of reports finance, effectiveness of government internal control systems affect the quality of financial statements, organizational culture, organizational commitment and effectiveness of government internal control systems affect the quality of financial statements, and organizational culture and organizational commitment through the effectiveness of government internal control systems affect the quality of financial statements.

Keywords : Organizational Culture and Organizational Commitment, The Effectiveness of Government Internal Control Systems, The Quality of Financial Statements.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTEREN PEMERINTAH SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS LAPORAN KUANGAN (STUDI PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA). Penulisan tesis ini dilaksanakan sebagai persyaratan untuk mencapai jenjang pendidikan strata dua (S2) Jurusan Akuntansi Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik, tanpa bantuan, petunjuk, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan mempersembahkan tesis ini kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Junaina Alsa selaku Sekretaris Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Widia Astuti, S.E., M.Si., Ak, CA, QIA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan selaku Dosen Penguji yang senantiasa memberikan masukan dan saran dalam proses penyusunan proposal ini
5. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak, M.Si, CA selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan

selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing penulis dalam proses penyusunan proposal ini,

6. Ibu Dr. Prawidya Hairani, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing penulis dalam proses penyusunan proposal ini.
7. Bapak Dr. Irfan, SE, M.M, Ph.D selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyusunan proposal ini.
8. Ibu Dr. Maya Sari, SE., M.Si., Ak selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyusunan proposal ini.
9. Seluruh dosen pengajar dan staf administrasi (Ibu Tuty dan Ibu Maya) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Orang Tua, Istri, dan Anak-anak tercinta yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
11. Seluruh teman-teman Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Seluruh keluarga serta pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga tesis ini dapat dipahami dan bermanfaat bagi siapapun yang membacanya. Sebelumnya penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan penulis memohon kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa depan. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga Tuhan Yesus Memberkati dan Menyertai kita semua.

Medan, Agustus 2020
Penulis

Exan Free Coco Rajagukguk
1820050021

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Rumusan Masalah	11
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1. Tujuan Penelitian.....	12
1.4.2. Manfaat Penelitian.....	13
1.5. Keaslian Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1. Uraian Teori.....	17
2.1.1. Kualitas Laporan Keuangan	17
2.1.2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	25
2.1.3. Budaya Organisasi	30
2.1.4. Komitmen Organisasi	35

	Halaman
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	45
2.3. Kerangka Konseptual	49
2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	49
2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	50
2.3.3. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah	51
2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	51
2.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	52
2.3.6. Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan..	53
2.3.7. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan.....	55
2.3.8. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitemen Organisai Terhadap Sistem Pengendalian Intern	

Pemerintah Serta Dampaknya Pada Kualitas Laporan Keuangan	56
2.4. Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN.....	59
3.1. Pendekatan Penelitian.....	59
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	59
3.3. Populasi dan Sampel	60
3.4. Defenisi Operasional Variabel	62
3.5. Teknik Pengumpulan data	68
3.6. Teknik Analisis Data	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	82
4.1. Hasil Penelitian	82
4.2. Pembahasan	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	124
5.1. Kesimpulan	124
5.2. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I-1	Rekapitulasi Hasil Pemeriksaan BPK Semester I Tahun 2019 6
Tabel II-1	Penelitian Yang Relevan 46
Tabel III-1	Rencana Waktu Penelitian 59
Tabel III-2	OPD Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara..... 60
Tabel III-3	Definisi Operasional..... 65
Tabel III-4	Bobot Skala Likert..... 67
Tabel III-5	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi 69
Tabel III-6	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi..... 69
Tabel III-7	Uji Validitas Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah 69
Tabel III-8	Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan..... 70
Tabel III-9	Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi..... 72
Tabel III-10	Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi..... 72
Tabel III-11	Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi..... 72
Tabel III-12	Bobot Skala Likert..... 72
Tabel III-13	Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh TidakLangsung, dan Pengaruh Total Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah..... 76

Tabel III-14	Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, SPIP terhadap Kualitas Laporan Keuangan.....	77
Tabel IV-1	Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner	81
Tabel IV-2	Karakteristik Responden	81
Tabel IV-3	Profil/Gambaran Umum Sistem Informasi Keuangan Daerah Pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	82
Tabel IV-4	Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden	83
Tabel IV-5	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Budaya Organisasi	84
Tabel IV-6	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Komitmen Organisasi.....	86
Tabel IV-7	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	88
Tabel IV-8	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Kualitas Laporan Keuangan.....	91

Tabel IV-9	Statistik Deskriptif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (x_1), Ketersediaan Anggaran (x_2), Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah (y_1), dan Kualitas Laporan Keuangan (y_2).....	93
Tabel IV-10	Hasil Uji Normalitas.....	94
Tabel IV-11	Analisis Korelasi Antar Variabel.....	95
Tabel IV-12	Hasil Analisis Jalur <i>R Square</i> Regresi Sub-struktur 1.....	97
Tabel IV-13	Hasil Analisis Jalur <i>Coefficients</i> Regresi Sub-struktur 1	98
Tabel IV-14	Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	99
Tabel IV-15	Hasil Analisis Jalur <i>R Square</i> Regresi Sub-struktur 2.....	100
Tabel IV-16	Hasil Analisis Jalur <i>Coefficients</i> Regresi Sub-struktur 2	100
Tabel IV-17	Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Kualitas Laporan Keuangan.....	102
Tabel IV-18	Hasil Uji t Regresi Sub-struktur 1	103
Tabel IV-19	Hasil Uji t Regresi Sub-struktur 2	104
Tabel IV-20	Hasil Uji F Regresi Sub-struktur 1	105
Tabel IV-21	Hasil Uji F Regresi Sub-struktur 2	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I-1	Grafik Opini LKPD Tahun 2018 4
Gambar I-2	Grafik LKPD Tidak Sesuai SAP Tahun 2018 8
Gambar II-1	Kerangka Konseptual 56
Gambar III-1	Hubungan Struktural Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kualitas Laporan Keuangan 74
Gambar III-2	Sub-struktur 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap SPIP 75
Gambar III-3	Sub-struktur 2. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, SPIP terhadap Kualitas Laporan Keuangan 77
Gambar IV-1	Sub-struktur 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah 99
Gambar IV-2	Hasil Pengujian Sub-struktur 2: Sub-struktur 2. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan 101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam bidang pemerintahan terdapat banyak permasalahan dan urusan yang harus diselesaikan berkaitan dengan perkembangan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintahan daerah. Pembangunan tersebut meliputi segala bidang aspek kehidupan, yang pada hakikatnya menciptakan suatu masyarakat yang adil dan makmur bagi masyarakat Indonesia, yang diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui upaya nyata dalam bentuk perbaikan pendapatan dan peningkatan daya beli dari masyarakat.

Pembangunan nasional mempunyai tujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur melalui peningkatan taraf hidup masyarakat, kecerdasan dan kesejahteraan rakyat. dikeluarkannya UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No 33 Tahun 2004 tentang Keuangan Perimbangan, Keuangan Pusat dan Daerah mendorong adanya desentralisasi penyelenggaraan pemerintah daerah, desentralisasi tersebut menunjukkan terdapat pelimpahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dalam mengatur daerahnya sendiri secara otonom. Perubahan sistem pemerintahan ini memberikan dampak pada penyelenggaraan pemerintah juga berdampak pada perubahan sistem keuangan daerah. Dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara mengatur antara lain pengelolaan keuangan daerah meliputi penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) berbasis kinerja

dan laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban yang harus diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI).

Regulasi tersebut menimbulkan konsekuensi bagi Pemerintah Daerah agar dapat mengelola keuangan daerah dan menghasilkan laporan keuangan yang bersifat transparansi dan memiliki akuntabilitas. Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah sebagai perwujudan asas akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan yang disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) (Kementerian Keuangan RI, 2018). Laporan keuangan menurut Ikatan Akuntansi Indonesia adalah struktur yang menyajikan posisi keuangan dan kinerja keuangan adalah sebuah entitas. Tujuan umum dari laporan keuangan ini adalah penyajian informasi mengenai posisi keuangan (*financial position*), kinerja keuangan (*financial performance*), dan arus kas (*cash flow*) dari entitas yang sangat berguna untuk membuat keputusan ekonomis bagi para penggunanya (I. A. Indonesia, 2012).

Laporan keuangan pada sektor publik khususnya laporan keuangan pemerintahan merupakan bentuk transparansi sebagai syarat pendukung adanya akuntabilitas yaitu berupa keterbukaan pemerintah atas aktivitas pengelolaan sumber daya publik (Mardiasmo, 2009). Penyusunan laporan keuangan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan aktivitas keuangannya kepada publik / masyarakat sehingga kandungan informasi dalam laporan keuangan pemerintah harus benar dan berkualitas.

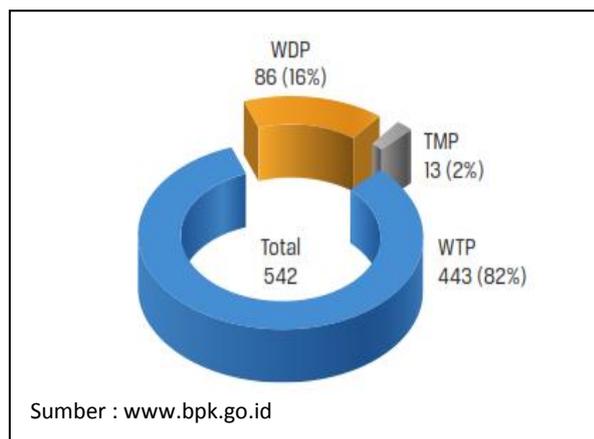
Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 ditetapkan sebagai penyesuaian terhadap Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa jenis laporan yang harus disusun oleh pemerintah daerah sebagai Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) dalam rangka pertanggungjawaban APBD meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Catatan Atas Laporan Keuangan. Selain itu, PP Nomor 58 Tahun 2005 juga mempertegas batas waktu penyusunan dan pemeriksaan LKPD, dimana LKPD harus disampaikan kepada BPK selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Laporan keuangan yang dihasilkan oleh Pemerintah Daerah harus memenuhi Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 yang direvisi lagi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Untuk mengetahui kualitas laporan keuangan tersebut maka perlu dilakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan tersebut yang dilakukan oleh BPK. Kualitas laporan keuangan dapat dilihat dari pemeriksaan auditor yang memberikan opini tentang penyajian laporan keuangan suatu organisasi.

Laporan keuangan yang berkualitas tinggi tidak hanya harus sesuai dengan standar akuntansi, tetapi pada saat yang sama laporan keuangan harus disertai dengan laporan auditor eksternal mengenai komentar terhadap kepatuhan dalam penyusunan laporan keuangan. Kepatuhan sangat penting agar laporan keuangan lebih informatif. Laporan audit dilampirkan pada laporan keuangan tahunan yang

mengandung informasi yang berguna sehubungan dengan kepatuhan entitas terhadap standar akuntansi.

Menurut Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) yang disajikan oleh BPK, trend opini yang diberikan BPK terhadap LKPD cenderung mengalami peningkatan. IHPS Semester I Tahun 2019 yang dilakukan oleh BPK memuat hasil pemeriksaan terhadap 542 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).. Dari 542 LKPD Tahun 2017 yang wajib diserahkan, BPK memberikan 443 Opini WTP (82%), 86 opini WDP (16%) dan 13 opini TMP (2%). Grafik perolehan Opini LKPD disajikan dalam grafik berikut :



Gambar 1.1
Grafik Opini LKPD Tahun 2018

Fenomena tentang rendahnya kualitas laporan keuangan dikemukakan oleh (Nazir, 2009) yang menyatakan bahwa BPK-RI menilai kualitas Laporan Keuangan Daerah dari tahun ke tahun semakin menurun. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Menteri Keuangan Mulyani (2016) yang menyatakan agar Pemerintah Daerah untuk tidak cepat puas dengan raihan predikat WTP dari hasil audit laporan keuangan yang dilaksanakan oleh BPK, karena kenyataannya meski

mendapat status WTP, masih banyak kepala daerah yang tersangkut kasus korupsi.

Ismayatun (2017) mengemukakan bahwa BPK masih menemukan sejumlah masalah pada laporan keuangan masing-masing Pemda. Hal ini dikuatkan dengan temuan BPK yang mengakibatkan potensi kerugian atas LKPD Tahun 2018, permasalahannya kelebihan pembayaran pekerja pada OPD Pemprov dimana terdapat 10,50 Miliar atas, pekerjaan pemeliharaan berkala, pekerjaan pembangunan gedung sumber daya, pekerjaan pembangunan dan peningkatan kualitas kawasan permukiman, dan perkerjaan penataan taman, kolam tempat parkir pada rumah dinas jabatan biro umum dan perlengkapan (BPK RI, IHPS I Tahun 2019). Dalam waktu menyajikan LKPD oleh OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa dinas yang keterlambatan dalam melaporkan LKPD diantaranya dinas pendidikan, dinas kesehatan, dan dinas koperasi dan usaha kecil menengah (Bappeda Provinsi Sumatera Utara, 2020).

Kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) juga tercermin dari hasil pemeriksaan BPK. Pemeriksaan atas laporan keuangan dilakukan dalam rangka memberikan pendapat/opini atas kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan (Ratifah dan Ridwan, 2012). Opini merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan. Kriteria pemberian opini mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan didasarkan pada (a) kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, (b) kecukupan pengungkapan

(adequate disclosures), (c) kepatuhan terhadap peraturan perundang-undang, dan (d) efektivitas sistem pengendalian intern.

Perincian rekapitulasi hasil pemeriksaan BPK semester 1 2019 dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1-1.
Rekapitulasi Hasil Pemeriksaan BPK Semester I Tahun 2019

Keterangan	Pemerintah Pusat		Pemerintah Daerah		BUMN dan Badan Lainnya		Total	
	Jlh Permasalahan	Nilai (Rp. Juta)	Jlh Permasalahan	Nilai (Rp. Juta)	Jlh Permasalahan	Nilai (Rp. Juta)	Jlh Permasalahan	Nilai (Rp. Juta)
A. Kelemahan SPI	987	-	5.858	-	391	-	7.236	-
1. Kelemahan SPI	987	-	5.858	-	391	-	7.236	-
B. Ketidapatuhan terhadap peraturan perundang-undangan	1.115	3.874.055,09	6.259	2.191.440,55	262	3.613.693,34	7.636	9.679.188,98
1. Ketidapatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang dapat mengakibatkan :								
• Kerugian	464	579.093,71	2.642	1.304.809,48	56	590.843,95	3.162	2.474.747,14
• Potensi kerugian	51	563.591,77	426	308.851,27	25	436.436,54	502	1.308.879,58
• Kekurangan penerimaan	171	2.731.369,61	933	577.779,80	70	2.586.412,85	1.174	5.895.562,26
Subtotal berdampak finansial	686	3.874.055,09	4.001	2.191.440,55	151	3.613.693,34	4.838	9.679.188,98
2. Penyimpangan administrasi	429	-	2.258	-	111	-	2.798	-
C. Temuan ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan	29	9.679,37	-	-	64	667.136,71	93	676.816,08
1. Ketidakhematan	6	9.679,37	-	-	33	564.766,11	39	574.445,48
2. Ketidakefisienan	-	-	-	-	2	33.514,25	2	33.514,25
3. Ketidakefektifan	23	-	-	-	29	68.856,35	52	68.856,35
Total (A + B + C)	2.131	3.883.734,46	12.117	2.191.440,55	717	4.280.830,05	14.965	10.356.005,06
Nilai penyerahan aset/penyetoran ke kas negara/daerah/perusahaan	199.382,53		434.785,78		314.934,87		949.103,18	

Sumber : Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2019 (www.bpk.go.id)

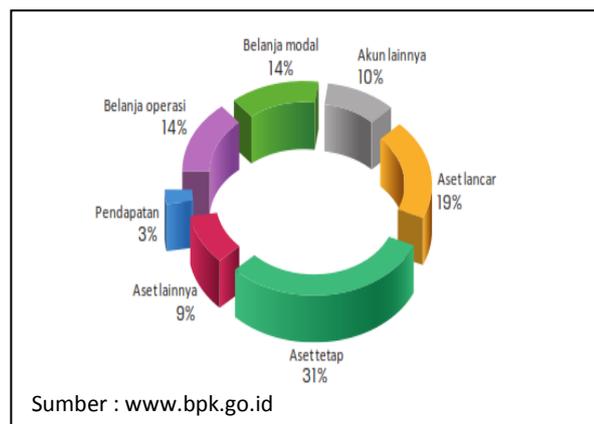
Berdasarkan tabel di atas, hasil pemeriksaan sebahagian besar ditemukan di pemerintah daerah. Dimana permasalahan atas kelemahan SPI sebanyak 5.858 (80,96%) dari total 7.236 permasalahan. Permasalahan atas ketidapatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang dapat mengakibatkan kerugian, potensi kerugian dan kekurangan penerimaan sebanyak 4.001 (82,70%)

dari total 4.838 permasalahan, dan penyimpangan administrasi sebanyak 2.258 (80,70%) dari total 2.798 permasalahan. Terhadap permasalahan ketidakpatuhan yang dapat mengakibatkan kerugian, potensi kerugian dan kekurangan penerimaan, pada saat pemeriksaan entitas yang diperiksa telah menindaklanjuti dengan menyerahkan aset atau menyetor ke kas negara / daerah / perusahaan senilai 2.191.440,55 (20,17%).

Dalam rangka mengatasi keragaman sistem informasi akuntansi pemerintah daerah, Kementerian Keuangan telah menetapkan peraturan yang mewajibkan Pemerintah Daerah untuk menyampaikan data informasi keuangan daerah dalam format yang ditetapkan ke dalam Sistem Informasi Keuangan Daerah. Keandalan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan sangat ditentukan oleh baik atau tidaknya pengendalian intern akuntansi yang berlaku dalam pemerintahan (Mulyadi, 2008).

Terkait masalah tentang sistem pengendalian internal, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 tahun 2008. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa pengendalian intern meliputi berbagai kebijakan yaitu, (1) terkait dengan catatan keuangan, (2) memberikan keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi pemerintah, serta penerimaan dan pengeluaran telah sesuai dengan otorisasi yang memadai, (3) memberikan keyakinan yang memadai atas keamanan aset yang berdampak material pada laporan keuangan pemerintah.

Fenomena lemahnya SPIP kerap terlihat pada IHPS yang disajikan oleh BPK. Berikut perkembangan hasil temuan tentang permasalahan kelemahan sistem pengendalian intern yang disajikan dalam IHPS BPK-RI. BPK mengungkapkan 4.376 temuan yang memuat 6.076 permasalahan, meliputi 1.203 (20%) permasalahan kelemahan sistem pengendalian intern (SPI) dan 2.161 (35%) permasalahan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan senilai Rp4,79 triliun, serta 2.712 (45%) permasalahan ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan senilai Rp1,50 triliun (IHPS, BPK 2019). Permasalahan lain ialah banyak akun-akun yang disajikan yang tidak sesuai dengan SAP:



Gambar I.2
Grafik LKPD Tidak Sesuai SAP Tahun 2018

Permasalahan kelemahan struktur pengendalian intern. SPIP merupakan hal yang vital dalam memperbaiki sistem pengelolaan keuangan Pemda, agar mendapat sistem informasi dapat lebih berkualitas.

Faktor yang dianggap mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan sistem pengendalian intern pemerintah adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi

cara bertindak individu dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi diajarkan kepada anggota baru sebenarnya dengan menemukan beberapa unsur budaya, tapi kita hanya belajar aspek permukaan atau aspek yang tampak saja (artefak). Hal ini terjadi karena asumsi dasar sebagai inti dari budaya tidak akan terungkap dalam aturan perilaku yang diajarkan pada anggota baru karena asumsi dasar merupakan aspek yang tidak dapat dilihat dan tidak tampak dipermukaan.

Budaya organisasi hanya diajarkan kepada anggota yang mendapat status tetap dan diizinkan masuk ke dalam lingkaran kelompok tersebut, yang mana dalam kelompok tersebut nantinya anggota mendapatkan rahasia dari organisasinya. Budaya organisasi diajarkan melalui proses sosialisasi yang mana dalam menemukan anggota baru dengan melihat dan menyesuaikan kebutuhan organisasi melalui asumsi dasar sebagai rujukan. Sosialisasi selalu ada proses pengajaran yang terjadi meskipun tersirat dan tidak sistematis. Masih kurangnya koordinasi antar unit (OPD) di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara hal tersebut terlihat dari belum optimalnya penerapan SAKIP di seluruh OPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (Biro Humas dan Keprotokolan Setda Provinsi Sumatera Utara, 17 Februari 2020). Sehingganya menyebabkan buruknya layanan publik kepada masyarakat. Disiplin yang rendah dari Aparatur Sipil Negara, serta masih kentalnya praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN),

serta berkepribadian yang kurang baik hal ini kerap menjadi bahan laporan atas buruknya para pelayan masyarakat tersebut.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan sistem pengendalian intern pemerintah yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner, 2004). Komitmen organisasi dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana aparat pemerintah daerah memihak suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan mempengaruhi aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Banyaknya para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum mempedulikan jam masuk kerja, jam makan siang, serta jam pulang kerja, hal ini menyebabkan terlambatnya pelayanan publik yang akan diberikan kepada masyarakat. Jumlah kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak yang masih belum optimal, dan Belum terlaksananya kepegawaian *online* seperti dalam e-absensi, e-SKP, e-TPP (Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Gubernur Sumatera Utara Tahun Anggaran 2018).

Menyadari pentingnya budaya organisasidan komitmen organisasi untuk meningkatkan sistem pengendalian intern pemerintah yang berdampak pada kualitas laporan keuangan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap

efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah serta dampaknya pada kualitas laporan keuangan (Studi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Persentase pencapaian opini WDP dan TMP (Disclaimer) yang diberikan oleh BPK terhadap audit atas laporan keuangan pemerintah daerah sebesar 29%.
2. Adanya keterlambatan dalam penyampaian laporan keuangan.
3. Penggunaan sistem informasi keuangan daerah belum maksimal
4. Penyajian akun-akun dalam laporan keuangan yang disajikan tidak sesuai dengan SAP sehingga mempengaruhi pemberian opini oleh BPK.
5. Adanya temuan BPK pada aspek sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, sistem pengendalian pelaksanaan anggaran dan belanja, dan struktur pengendalian intern
6. Kurangnya koordinasi antar OPD
7. Buruknya pelayanan publik kepada masyarakat
8. Aparatur Sipil Negara (ASN) belum memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya.

1.3. Rumusan Masalah

Penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem

pengendalian intern pemerintah serta dampaknya pada kualitas laporan keuangan (Studi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah ?.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan ?
5. Apakah efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh kualitas laporan keuangan ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah ?.
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah ?.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menguji :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.
5. Pengaruh efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.
7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Akuntansi Sektor Publik yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dan kualitas laporan keuangan. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah yang ada di Provinsi Sumatera Utara tentang hal-hal yang

berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dan kualitas laporan keuangan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan untuk mengatasi permasalahan yang terkait dengan hal-hal dimaksud sehingga nantinya diharapkan dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas guna pencapaian *good governance*.

3. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah dan ketersediaan anggaran terhadap efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah dan dampaknya terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian ini merujuk pada kemiripan peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2015), namun ada beberapa perbedaan yang terdapat dengan penelitian tersebut. Perbedaan penelitian yang diajukan dalam tesis ini dengan penelitian yang terkait sebelumnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 1-2.
Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil	Perbedaan
1	Eka Nurmala Sari (2015)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Pemerintahan Kabupaten dan Kota se – Sumatera Utara	metode <i>explanatory research</i> dan analisis deskriptif dengan statistic SEM-PLS	Sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi, dan kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah	Waktu penelitian dan variabel penelitian
2	Muhimatul	Pengaruh Kompetensi,	analisis	Kompetensi berpengaruh	Lokasi,

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil	Perbedaan
	Kibtiyah, Made Gede Wirakusuma, dan Maria M. Ratna Sari (2017)	Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Pada Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	regresi berganda	positif pada efektivitas sistem pengendalian intern pengadaan barang/jasa pemerintah. Budaya organisasi berpengaruh positif pada efektivitas sistem pengendalian intern pengadaan barang/jasa pemerintah. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada efektivitas sistem pengendalian intern pengadaan barang/jasa pemerintah	waktu penelitian dan variabel penelitian
3	Rinie, Vincent Mak Pranata, dan Rapina (2019)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Perusahaan Tekstil di Kota Bandung dan Sekitarnya)	analisis regresi berganda	Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan.	Lokasi, waktu penelitian dan variabel penelitian
4	Nurlis, Winwin Yadiati (2017)	<i>The Influence of Internal Control Effectiveness, Information Technology Utilization and Human Resources Competence on Local Government Financial Reporting Quality (Survey on SKPD Banten Provincial Government and Serang City)</i>	Smart PLS	Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan, sedangkan efektivitas pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh.	Lokasi, waktu penelitian dan variabel penelitian
5	Tuti Herawati (Herawati, 2014)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur)	analisis regresi berganda	Pengaruh signifikan antara Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara simultan. Secara parsial, Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, dan Informasi dan Komunikasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan, dan terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kegiatan Pengendalian dan	Lokasi, waktu penelitian dan variabel penelitian

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil	Perbedaan
				Pemantauan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.	

Sumber: Data Diolah Penulis (2020)

Berdasarkan penelitian yang terkait, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian yang di ajukan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan yang mendasar adalah lokasi, waktu penelitian dan variabel penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Kajian Teoritis

2.1.1. Kualitas Laporan Keuangan

2.1.1.1.Pengertian Kualitas Laporan Keuangan

Hasil yang dicapai oleh Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan terstruktur pada suatu periode pelaporan sebagai sebuah entitas akuntansi memiliki kewajiban untuk melaporkan yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai dalam bentuk laporan keuangan. Honer (2010), menyatakan kualitas laporan keuangan merupakan laporan yang menyajikan secara wajar keadaan entitas dan aktivitas untuk akhir tahun dan memberikan informasi yang berguna bagi pemakai laporan keuangan.laporan keuangan yang berkualitas di organisasi pemerintahan adalah laporan keuangan yang mampu menyajikan informasi keuangan yang relevan dan dapat diandalkan (*reliable*)(Mardiasmo, 2009)

Laporan keuangan adalah laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan (PP No 71 Tahun 2010). Entitas pelaporan adalah unit pemerintahan yang terdiri dari satu atau lebih entitas akuntansi yang menurut ketentuan perundang-undangan wajib menyampaikan laporanpertanggungjawaban berupa laporan keuangan yang bertujuan umum, yang terdiri dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, masing-masing kementerian negara atau lembaga di lingkungan pemerintah pusat dan suatu organisasi di lingkungan pemerintah pusat/daerah atau suatu organisasi di

lingkungan pemerintah pusat/daerah atau organisasi lainnya jika menurut peraturan perundang-undangan satuan organisasi dimaksud wajib menyampaikan laporan keuangan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan adalah kualitas laporan keuangan merupakan laporan yang menyajikan secara wajar keadaan entitas dan aktivitas untuk akhir tahun dan memberikan informasi yang berguna bagi pemakai laporan keuangan berdasarkan standar akuntansi keuangan yang berlaku dan memenuhi karakteristik kualitatif yang ditetapkan dalam standar.

2.1.1.2. Karakteristik Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan bentuk tanggungjawab pemerintah kepada masyarakat. Menurut Bodnar, George H (2010), menyatakan bahwa karakteristik dan informasi yang berkualitas meliputi hal-hal berikut :

- 1) *Relevance* (relevan). Informasi dapat dikatakan relevan jika keberadaannya dapat mengurangi ketidakpastian, meningkatkan kemampuan pengambil keputusan untuk membuat prediksi, atau mengonfirmasi, atau mengoreksi ekspektasi dimasa lalu.
- 2) *Reliable* (andal), informasi dikatakan terpercaya (andal) jika keberadaannya bebas dari kesalahan dan bias, serta secara akurat menjelaskan atas aktivitas organisasi/entitas.
- 3) *Complete* (lengkap), informasi dikatakan sempurna atau utuh (lengkap) bila keberadaannya tidak meninggalkan aspek-aspek penting yang melatarbelakangi suatu kejadian atau aktivitas yang diukur.

- 4) *Timely* (tepat waktu), informasi dapat dikatakan tepat waktu bila keberadaannya tersedia tepat pada waktu para pengambil keputusan menggunakannya untuk membuat keputusan.
- 5) *Understanable* (dapat diverifikasi), informasi dikatakan dapat dipahami bila disajikan dalam format yang berguna dan dapat dimengerti.
- 6) *Verifiable* (dapat diverifikasi), informasi dikatakan dapat diuji bila dua orang yang berpengetahuan secara independen memeriksa, akan menghasilkan informasi yang sama.

Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dijelaskan bahwa karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki adalah sebagai berikut :

- 1) Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Dengan demikian, informasi laporan keuangan yang relevan dapat

dihubungkan dengan maksud penggunaannya. Informasi yang relevan memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a) Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*). Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.
- b) Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*). Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.
- c) Tepat waktu (*Timeliness*). Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.
- d) Lengkap (*Completeness*). Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

2) Andal

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

- a) Penyajian jujur. Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.
 - b) Dapat diverifikasi (*verifiability*) Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh
 - c) Netralitas : Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu
- 3) Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal, Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Perubahan penerapan kebijakan akuntansi yang lebih baik daripada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan harus diungkapkan pada periode terjadinya perubahan. Hal ini berarti bahwa informasi yang termuat dalam laporan keuangan memungkinkan para pemakai mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dari dua set fenomena ekonomi yang ada.

4) Dapat dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

Kualitas laporan keuangan dapat pula dilihat dari sudut pandang auditor yang memberikan opini tentang penyajian laporan keuangan suatu organisasi. Laporan audit dilampirkan pada laporan keuangan tahunan mengandung informasi yang berguna dan berhubungan dengan kepatuhan entitas terhadap standar akuntansi (Sari, 2015).

Pemberian opini kepada laporan keuangan pemerintah diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, BPK RI memberikan empat jenis opini, yaitu:

1) Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian (*Unqualified Opinion*).

Adalah pendapat yang menyatakan bahwa laporan keuangan pemerintah daerah yang diperiksa menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, Laporan Realisasi APBD, Laporan Arus Kas, Neraca dan Catatan Atas Laporan Keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Jika laporan keuangan diberikan opini jenis ini, artinya auditor meyakini berdasarkan bukti-bukti audit yang dikumpulkan, pemerintah

daerah tersebut dianggap telah menyelenggarakan prinsip akuntansi yang berlaku umum dengan baik dan walaupun ada kesalahan, kesalahannya dianggap tidak material dan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan. Pendapat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) diberikan oleh pemeriksa apabila :

- a) Tidak ada pembatasan lingkup pemeriksaan sehingga pemeriksa dapat menerapkan semua prosedur pemeriksaan yang dipandang perlu untuk meyakini kewajaran Laporan Keuangan ; atau ada pembatasan lingkup pemeriksaan tetapi tidak material dan dapat diatasi dengan prosedur pemeriksaan alternatif.
 - b) Tidak ada tekanan dari pihak lain kepada pemeriksa.
 - c) Tidak ada penyimpangan terhadap standar akuntansi atau ada penyimpangan dari standar akuntansi tetapi tidak material.
- 2) Pendapat Wajar Dengan Pengecualian (*Qualified Opinion*)

Adalah pendapat yang menyatakan bahwa laporan keuangan pemerintah daerah yang diperiksa menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, Laporan Realisasi APBD, Laporan Arus Kas, Neraca dan Catatan Atas Laporan Keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan. Sebagian pemeriksa memberikan julukan *little adverse* (ketidakwajaran yang kecil) terhadap opini jenis ini, untuk menunjukkan adanya ketidakwajaran dalam item tertentu, namun demikian ketidakwajaran

tersebut tidak mempengaruhi kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan.

3) Pendapat Tidak Wajar (*Adverse Opinion*)

Adalah pendapat yang menyatakan bahwa laporan keuangan pemerintah daerah yang diperiksa tidak menyajikan secara wajar Laporan Realisasi APBD, Laporan Arus Kas, Neraca dan Catatan Atas Laporan Keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Jika laporan keuangan mendapatkan opini jenis ini, berarti auditor meyakini laporan keuangan pemerintah daerah diragukan kebenarannya, sehingga bisa menyesatkan pengguna laporan keuangan dalam pengambilan keputusan

4) Pernyataan Menolak Memberikan Pendapat (*Disclaimer Opinion*)

Adalah pendapat yang menyatakan bahwa auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan keuangan, jika bukti pemeriksaan/audit tidak cukup untuk membuat kesimpulan. Opini ini bisa diterbitkan jika auditor menganggap ada ruang lingkup audit yang dibatasi oleh pemerintah daerah yang diaudit, misalnya karena auditor tidak bisa memperoleh bukti-bukti yang dibutuhkan untuk bisa menyimpulkan dan menyatakan laporan sudah disajikan dengan wajar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan karakteristik laporan keuangan ialah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya untuk mengukur kualitas laporan keuangan yang mengacu pada relevan, informasi yang ada di dalam laporan keuangan mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka

mengevaluasi peristiwa masa lalu dan masa kini dan memprediksi masa depan, andal, informasi yang ada disajikan secara jujur (*faithful representation*), lengkap (*completeness*), netral (*neutrality*), bebas dari kesalahan (*free from error*), akurat (*accurate*), dan dapat diuji (*verifiability*), dan tepat waktu, dimana informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tepat pada waktu para pengambil keputusan menggunakannya untuk membuat keputusan. Dimensi ini diukur dengan ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan ke auditor.

2.1.2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

2.1.2.1. Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara telah membawa implikasi perlunya system pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan. Semua dapat dicapai jika seluruh penyelenggara Negara dari tingkat pimpinan sampai ditingkat pelaksana mampu melaksanakannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, dilaksanakan secara tertib, terkendali, efisien dan efektif.

Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah ini dilandasi pada pemikiran bahwa Sistem Pengendalian Intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset

negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara memerintahkan pengaturan lebih lanjut ketentuan mengenai sistem pengendalian intern pemerintah secara menyeluruh dengan Peraturan Pemerintah.

Sistem akuntansi berkaitan erat dengan sistem pengendalian internal organisasi. Sistem akuntansi yang baik adalah sistem akuntansi yang di dalamnya mengandung sistem pengendalian yang memadai (Mahmudi, 2010). Pengertian sistem pengendalian intern adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi dalam melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 (P. R. Indonesia, 2008) tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dijelaskan bahwa Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan 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.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah adalah suatu proses yang integral yang dipengaruhi oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien.

2.1.2.2. Komponen Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terdiri atas unsur lingkungan pengendalian, penilai risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan dan pengendalian intern (Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008). Penjelasan dari komponen-komponen sistem pengendalian intern pemerintah berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan pengendalian.

Lingkungan pengendalian menetapkan corak organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian mencakup sebagai berikut :

- a) Integritas dan nilai etika
- b) Komitmen terhadap kompetensi
- c) Filosofi dan gaya operasi manajemen
- d) Struktur organisasi
- e) Pemberian wewenang dan tanggung jawab
- f) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia
- g) Peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

h) Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait

2) Penilaian risiko

Penilaian risiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola. Risiko yang relevan dengan pelaporan keuangan mencakup peristiwa dan keadaan intern maupun ekstern yang dapat terjadi dan secara negatif mempengaruhi kemampuan entitas untuk mencatat, mengolah, meringkas dan melaporkan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan. Penilaian risiko mencakup sebagai berikut :

- a) Pengidentifikasian risiko
- b) Analisis risiko
- c) Pengelolaan risiko

3) Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Kegiatan tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas. Umumnya kegiatan pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan perihal berikut :

- a) Review terhadap kinerja
- b) Pengolahan informasi
- c) Pengendalian fisik

- d) Pemisahan tugas
 - e) Pencatatan dan dokumentasi
- 4) Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang yang melaksanakan tanggung jawab mereka. Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang meliputi sistem akuntansi dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva, utang dan ekuitas yang bersangkutan. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. Pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan dengan pelaporan keuangan harus diperoleh untuk memahami :

- a) Golongan transaksi dalam operasi entitas yang signifikan bagi laporan keuangan
- b) Bagaimana transaksi tersebut dimulai
- c) Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang tercakup dalam pengolahan dan pelaporan transaksi.
- d) Pengolahan akuntansi yang dicakup sejak saat transaksi dimulai sampai dengan dimasukkan ke data laporan keuangan, termasuk alat elektronik yang digunakan untuk mengirim, memproses, memelihara dan mengakses informasi.

5) Pemantauan pengendalian intern.

Pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Aktivitas pemantau auditor intern atau personel yang dapat memberikan petunjuk tentang masalah atau bidang yang memerlukan perhatian.

Berdasarkan uraian di atas maka komponen sistem pengendalian internal pemerintah dalam konteks penelitian ini mengacu pada komponen-komponen yang telah diuraikan di atas yaitu : lingkungan pengendalian, penilaian risiko, pengendalian aktivitas, sistem informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Menurut Luthans (2003), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem.

Budaya organisasi dapat berubah, yaitu bila asumsi dasar yang digunakan dalam memecahkan masalah (eksternal dan internal) ternyata tidak absah dan perlu diganti dengan asumsi dasar lain (Munandar, 2004). Selanjutnya

menurut Robbins (2003), menyatakan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

2.1.3.2. Nilai dan Karakteristik Budaya Organisasi

Nilai merupakan konsepsi – konsepsi yang ada dalam alam pikiran masyarakat atau organisasi mengenai hal – hal yang dianggap berarti dalam hidup. Dalam konteks nilai budaya organisasi, merupakan pedoman atau kepercayaan yang dijadikan acuan dalam menjalankan tugas organisasi. Nilai budaya organisasi terkait dengan masalah pencapaian suatu organisasi, termasuk ke dalam nilai adalah ideologi, cita-cita, keyakinan. Namun di satu sisi, sebagaimana diungkapkan (Robbins, 2010). Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan sistem makna bersama atau dengan kata lain berkaitan dengan masalah nilai – nilai yang dianut bersama.

Persepsi yang terbentuk itu sebenarnya merupakan budaya atau kepribadian dari organisasi yang bersangkutan. Dukungan atau penolakan sebagaimana bentuk persepsinya, mempengaruhi kinerja dan kepuasan anggota - anggota organisasi, atau dampak yang lebih besar adalah kepada terbentuknya budaya yang lebih kuat (Robbins, 2010). Dengan melihat bagaimana awalnya

suatu budaya organisasi terbentuk, sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya tentu tidak akan berhenti pada apakah budaya organisasi yang ada disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai – nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan antara lain kepada kepuasan kerja ataupun kinerja dari para anggota organisasi.

2.1.4. Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi bagian dari teori komunikasi. Terdapat empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptibility*), dan misi (*mission*) (Denison dan Mishra, 2000).

1. Keterlibatan

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya - biaya transaksi dan sebagainya. Keterlibatan dalam hubungan antara efektivitas bukanlah hal baru karena telah banyak literature yang membahasnya. Gagasan pokoknya adalah efektivitas organisasi merupakan fungsi dari tingkat keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi. Indikator keterlibatan meliputi:

- 1) Individu memiliki kekuasaan, inisiatif dan kemampuan untuk mengatur kerja mereka sendiri. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggungjawab terhadap keberlangsungan organisasi.
- 2) Nilai diterapkan saat bekerja sama dalam mencapai tujuan. Organisasi bergantung pada upaya tim dalam mencapai tujuan tersebut
- 3) Organisasi secara kontinue melakukan investasi dalam membentuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan kompetisi dan memenuhi kebutuhan bisnis.

2. Konsistensi

Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai - nilai, symbol dan peraturan – peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode melakukan bisnis, perilaku karyawan dan tindakan – tindakan bisnis lainnya. Organisasi dengan sifat – sifat seperti ini mempunyai budaya yang khusus dan kuat secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan - tindakan terkoordinasi. Beberapa alat ukur untuk konsistensi ialah:

- 1) Koordinasi dan intergasi, unit – unit kerja memungkinkan organisasi untuk bekerja secara bersama - sama untuk mencapai tujuan yang sama.
- 2) Pesetujuan, Organisasi mampu mencapai kesepakatan dalam menghadapi sebuah issue kritis meliputi derajat kesepakatan dan kemampuan untuk menyelesaikan perbedaan yang terjadi

- 3) Nilai inti, anggota organisasi membagikan seperangkat nilai yang mereka anut, hal ini menciptakan identitas dan ekspektasi.
- 4) Adaptabilitas, kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk bereaksi pada pelanggan internal maupun eksternal.

3. Misi

Misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi, yaitu:

- 1) Menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan peran individu berkenaan dengan peran institusi.
- 2) Memberikan kejelasan arah atau aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya.

Organisasi yang berhasil mempunyai arah dan tujuan yang jelas didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis dan tercermin dalam visi tentang akan bagaimana organisasi dimasa depan. Terdapat indikator dalam mengukur misi yaitu:

- 1) Strategi yang jelas dimaksudkan untuk membawa tujuan organisasi dan menjelaskan bagaimana cara mereka dapat memberi kontribusi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

- 2) Tujuan yang jelas dimana tujuan tersebut memiliki hubungan dengan visi, misi, dan strategi dan menyediakan arahan yang jelas dalam pekerjaan.
- 3) Visi merupakan berbagi pandangan tentang keinginan mereka di masa depan.

Budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang. Budaya yang demikian disebut budaya adaptif yang membantu organisasi terhadap lingkungan yang berubah dengan memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang - peluang baru.

2.1.5. Komitmen Organisasi

2.1.5.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2001).

Sedangkan menurut Luthans (2008;147) mengartikan komitmen organisasi sebagai: *A strong desire to remain a member of particular organization*; Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organizations*; Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama

organisasi. *A definite belief, and acceptance of, the value and goals of the organization*; Keyakinan dan penerimaan nilai - nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Aan dan Cepi (2005) pengertian komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Khaerul Umam (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat untuk tetap bertahan di organisasi. Luthans (2006) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasi didefinisikan sebagai Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dari tujuan organisasi. Sementara itu, Stroh, Northcraft dan Neale (2002) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu secara definisi, komitmen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: *pertama*, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; *kedua*, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; *ketiga*, keinginan kuat untuk terus menerus atau selalu menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan loyalitas individu atau pegawai terhadap organisasi,

yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tersebut tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan bekerja keras sesuai keinginan organisasi.

2.1.5.2.Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen menurut Moorhead dan Griffin (2013) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab; Karyawan yang memiliki komitmen memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini merupakan pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab yaitu bekerja keras untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Konsisten; Konsistensi karyawan terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena konsistensi dapat menimbulkan komitmen. Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besar-besaran atas komitmen yang konsisten.
3. Proaktif; Sebuah komitmen dapat muncul apabila karyawan memiliki sikap proaktif terhadap semua hal yang menyangkut pekerjaannya, dengan sikap yang proaktif tersebut karyawan dapat menyelesaikan masalah-masalah perusahaan dengan lebih baik sehingga dengan sendirinya komitmen karyawan dapat timbul dengan sikap proaktif tersebut.

Menurut Kaswan (2012), komitmen organisasi bersifat multi dimensi dan ciri-ciri komitmen dikelompokkan menjadi sepuluh, antara lain:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
6. Berpikir positif terhadap kritik dari teman.
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
10. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.1.5.3.Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)

Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:

- a) Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.

- b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut.
 - c) Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
 - d) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara yang berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
- 2) Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)

Perasaan seperti ini dapat dimunculkan dengan cara:

- a) Mengenalinya faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b) Kualitas kepemimpinan.
 - c) Kemampuan dari manajer dan *supervisor* untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
- 3) Pentingnya rasa memiliki (*ownership*)

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dalam organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam

membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

2.1.5.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (2005) adalah:

- 1) Personal
 - a) Ciri Kepribadian Tertentu; Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
 - b) Usia dan Masa Kerja; Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
 - c) Tingkat Pendidikan; Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d) Jenis Kelamin; Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

- e) Status Perkawinan; Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
 - f) Keterlibatan Kerja; Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- 2) Situasional
- a) Nilai (*Value*) Tempat Kerja; Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
 - b) Keadilan Organisasi; Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
 - c) Karakteristik Pekerjaan; Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi
 - d) Dukungan organisasi; Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan

memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3) Posisional

- a) Masa Kerja; Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b) Tingkat Pekerjaan; Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Moorhead dan Griffin (2013, hal 82) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik Personal; Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Karyawan yang lebih senior dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

- 2) **Karakteristik Pekerjaan;** Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.
- 3) **Karakteristik Struktural;** Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi pada pemilik kerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.
- 4) **Pengalaman Bekerja;** Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh mana menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya.

2.1.5.5. Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1997) mengemukakan indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) **Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**

Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian. Indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Kunci komitmen afektif adalah *want*

to. Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu proses sikap, di mana pegawai merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena adanya kesamaan tujuan. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja secara lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi juga akan lebih mendukung kebijakan organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen afektif yang lebih rendah.

2) Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)

Komitmen kontinu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Indikator dari komitmen kontinu terdiri dari besarnya jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Hal menarik lainnya adalah bahwa semakin besar komitmen kontinu yang dimiliki pegawai, maka pegawai tersebut akan

semakin bersifat pasif atau membiarkan saja keadaan yang berjalan tidak baik. Anteseden komitmen kontinu terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan individu pada organisasi dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Indikator dari komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Perasaan semacam itu akan memotivasi pegawai untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dan kualitas laporan keuangan telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel II.1
Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti/Penulis dan Tahun	Judul	Jenis Teori/penelitian/fenomena	Kesimpulan/ pernyataan pakar/ pernyataan teori
1	Muhimatul Kibtiyah, Made Gede Wirakusuma, dan Maria M. Ratna Sari (2017)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Pada Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Independen : Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Dependen: Efektivitas Sistem Pengendalian Intern	Kompetensi berpengaruh positif pada efektivitas sistem pengendalian intern pengadaan barang/jasa pemerintah. Budaya organisasi berpengaruh positif pada efektivitas sistem pengendalian intern pengadaan barang/jasa pemerintah. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada efektivitas sistem pengendalian intern pengadaan barang/jasa pemerintah
2	Febrian Cahyo Pradono dan Basukianto (Basukianto, 2015)	Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Faktor Yang Mempengaruhi Dan Implikasi Kebijakan	Independen : Teknologi Informasi, Peran PPK SKPD, Rekonsiliasi, Sistem Pengendalian Intern Dependen : Kualitas Laporan Keuangan SKPD	1. TIF berpengaruh positif dan signifikan terhadap KLK. 2. PPK mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap KLK. 3. RKN berpengaruh positif dan signifikan terhadap KLK. 4. SPI mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap KLK
3	I Putu Upabayu Rama Mahaputra dan I Wayan Putra (Upabayu, Mahaputra, & Putra, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah	Independen : Kualitas SDM, Pemnafaat Teknologi Informasi, Pengendalian Intern dan Standar Akuntansi Pemerintahan Dependen : Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah	variabel kapasitas sumber daya manusia, sistem informasi keuangan daerah, sistem pengendalian intern dan implementasi standar akuntansi pemerintah berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas informasi akuntansi pada kualitas informasi pelaporan keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Gianyar.
4	Rinie, Vincent Mak Pranata, dan Rapina (2019)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas LAPoran Keuangan (Survei Pada Perusahaan	Independen : Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Dependen : Kualitas Akuntabilitas Keuangan	Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan, sementara komitmen organisasi tidak

No	Peneliti/Penulis dan Tahun	Judul	Jenis Teori/penelitian/fenomena	Kesimpulan/ pernyataan pakar/ pernyataan teori
		Tekstil di Kota Bandung dan Sekitarnya)		
5	Eka Nurmala Sari (Sari, 2015)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Pemerintahan Kabupaten dan Kota se – Sumatera Utara	Independen : Sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, komitmen organisasi Dependen : Penerapan SIA, kualitas laporan keuangan	1. Sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi 2. Kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah
6	Silviana (Silviana, 2013)	Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Survey Pada 9 Kota Di Provinsi Jawa Barat	Independen : Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dependen : Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Penerapan SIA berhubungan terhadap kualitas LKPD. Berdasarkan jawaban responden dari entitas yang diteliti, variabel penerapan SIA memberikan kontribusi terhadap kualitas LKPD.
7	Tuti Herawati (Herawati, 2014)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur)	Independen : Sistem Pengendalian Intern Dependen : Kualitas Laporan Keuangan	1. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara simultan 2. Secara parsial, Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, dan Informasi dan Komunikasi terhadap

No	Peneliti/Penulis dan Tahun	Judul	Jenis Teori/penelitian/fenomena	Kesimpulan/ pernyataan pakar/ pernyataan teori
				<p>Kualitas Laporan Keuangan.</p> <p>3. Secara parsial, Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kegiatan Pengendalian dan Pemantauan terhadap Kualitas Laporan Keuangan</p>
8	Rukmi Juwita (Juwita, 2013)	Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	<p>Independen : Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Sistem Informasi Akuntansi</p> <p>Dependen : Kualitas Laporan Keuangan</p>	<p>1. Implementasi standar akuntansi pemerintahan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan</p> <p>2. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintahan dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan.</p>
9	Dadang Suwanda (Suwanda, 2015)	<i>Factors Affecting Quality of Local Government Financial Statements to Get Unqualified Opinion (WTP) of Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK)</i>	<p>Independen : Governmental Accounting Standards, Human Resources, Implementation of Internal Control Sistem, Organizational Commitment, and Utilization of Information Technology</p> <p>Dependen : Quality of Local Government Dependence Finance Report</p>	<i>The results simultaneously showed Application Government Accounting Standards (SAP) (X1), Quality of Human Resources (HR) (X2), Implementation of Internal Control Sistem (SPI) (X3), Organizational Commitment (X4) and Utilization of Information Technology (X5) has a positive influence on the quality of local government financial reports</i>
10	Muhamad Nuryanto dan Nunuy Nur Afiah (Nuryanto & Afiah, 2013)	<i>The Impact of Apparatus Competence, Information Technology Utilization and Internal Control on Financial Statement Quality (Study on Local</i>	<p>Independen : Technology Utilization and Internal Control</p> <p>Dependen : Financial Statement Quality (Study on Local Government of Jakarta Province -</p>	<i>Simultaneously, there are positive and significant influences of competence apparatus, information technology utilization and internal controls on financial reporting quality Partially, there is a positive and significant influence of apparatus competence on the</i>

No	Peneliti/Penulis dan Tahun	Judul	Jenis Teori/penelitian/fenomena	Kesimpulan/ Pernyataan pakar/ pernyataan teori
		<i>Government of Jakarta Province - Indonesia)</i>	<i>Indonesia)</i>	<i>quality of financial statements Partially, there is a positive and significant influence of information technology utilization on quality of financial statements Partially, there is a positive but not significant effect of the internal control on the quality of financial reporting</i>

Sumber: Data Diolah Penulis (2020)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teoriberhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalahyang penting. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka konseptual padabagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Sistem pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya (Rai, 2010). Semua elemen pengendalian yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan memiliki kontribusi terhadap keandalan laporan keuangan. Tujuan keseluruhan dari pengendalian internal atas pelaporan keuangan adalah untuk menyiapkan laporan keuangan yang akurat dan dapat diandalkan secara material. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan mereka dengan memperkuat lingkungan pengendalian internal mereka melalui program etika formal termasuk kode etik (Brink, 2011)

Salah satu dari tujuan pengendalian internal adalah untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Dengan sistem akuntansi, risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan dapat diminimalisasi sehingga mengurangi kemungkinan pemerintah daerah mengalami kekeliruan (Alvin, dan Randal, 2010). Suatu sistem yang berkualitas, dirancang, dibangun dan dapat bekerja dengan baik apabila bagian-bagian yang terintegrasi dengan sistem tersebut beroperasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satu bagian di dalam sistem informasi akuntansi yang menunjang kelancaran kerja sistem informasi akuntansi tersebut adalah pengendalian internal.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengendalian internal dan kualitas laporan keuangan dilakukan oleh (Nugraha, 2010) pada OPD di daerah Bandung. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengendalian intern yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keandalan laporan keuangan. Selanjutnya dalam penelitian (Lia, 2009) pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya menyatakan bahwa nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Pengawasan Intern pada Dinas Kota Tasikmalaya Pengawasan Intern yang dilakukan atasan langsung terhadap bawahan telah dilakukan dengan baik pada Dinas Kota Tasikmalaya, atau dengan kata lain Dinas Kota Tasikmalaya telah melakukan Pengawasan Intern dengan baik. Penelitian yang dilakukan (Nurilah, 2014) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan

terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh sistem akuntansi instansi dikarenakan masih banyaknya temuan BPK terhadap LKPD mengenai permasalahan terkait kelemahan sistem pengendalian intern.

2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Budaya organisasi akan berperan menekan dan membentuk tingkah laku karyawan dalam organisasi tersebut. Seorang anggota organisasi harus menaati peraturan atau budaya organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dan tidak boleh melanggarnya, karena budaya ini merupakan suatu hal yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut sebagai pembeda dengan organisasi yang lain.

Aspek terpenting dari pengendalian intern adalah personil. Apabila karyawan berkompeten dan dapat dipercaya, pengendalian lainnya dapat diabaikan, dan laporan keuangan yang handal tetap dapat dihasilkan (Arens dkk, 2008). Penelitian terdahulu yang terkait dengan budaya organisasi dan kualitas laporan keuangan dilakukan oleh Soeharjono (2013) mengatakan bahwa budaya birokrasi terbukti membahayakan eksistensi tata kelola pemerintahan yang baik karena memunculkan risiko penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang oleh pejabat birokrat untuk melakukan perbuatan korupsi sebagai dampak dari aktivitas *risk assessment* dan *monitoring* yang tidak efektif.

2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Bentuk komitmen yang satu ini lebih mengarah pada hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Orang yang selalu ingin terus bekerja di organisasi tertentu karena mereka searah dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut.

Angle dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Penelitian terdahulu yang terkait dengan komitmen organisasi dan kualitas laporan keuangan dilakukan oleh Elvyra Zeyn (2011), Ifa Ratifah dan M.Ridwan (2012) dalam tulisannya meneliti kualitas laporan keuangan dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Dan hasilnya menunjukkan bahwa dengan menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Budaya yang ada pada perorangan, kelompok, organisasi dan penyelenggara negara sebenarnya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan baik secara rutin karena adanya aturan ataupun dilakukan karena merupakan cara termudah untuk pelakunya untuk melakukan pekerjaannya. Budaya tersebut dapat berupa peniruan atau keteladanan, penyerapan dari berbagai hal, ataupun peraturan yang ada dalam bentuk hukum atau pembelajaran, sehingga pelaksananya melakukan hal-hal tersebut sebagai suatu yang memang harus dilakukan. Kegiatan yang terus menerus tersebut kemudian menjadi budaya kerja tersendiri bagi pelakunya.

Budaya organisasi didalam pemerintahan merupakan implementasi nilai-nilai luhur dari pancasila. Dalam organisasi pemerintah harus diwujudkan dalam semua tingkatan kepemimpinan. Budaya organisasi mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pola komunikasi yang partisipatif, gaya kepemimpinan yang lebih pada mengajak daripada memerintah, memberi keteladanan yang baik, mendorong dan memberikan kepercayaan kepada bawahan, serta pengambilan keputusan dengan cara musyawarah merupakan konsekuensi dari keharusan melaksanakan nilai-nilai dari falsafah pancasila tersebut (Robbins, 2003).

Nilai-nilai budaya organisasi yang dipengaruhi unsur-unsur falsafah negara tersebut dapat membentuk sistem kerja dan lingkungan kerja yang disiplin, efektif, efisien. Penanaman budaya kerja pada organisasi pemerintah menjadi penting sebagai upaya pemerintah melaksanakan amanat rakyat dalam memberikan perlindungan dan pelayanannya.

2.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

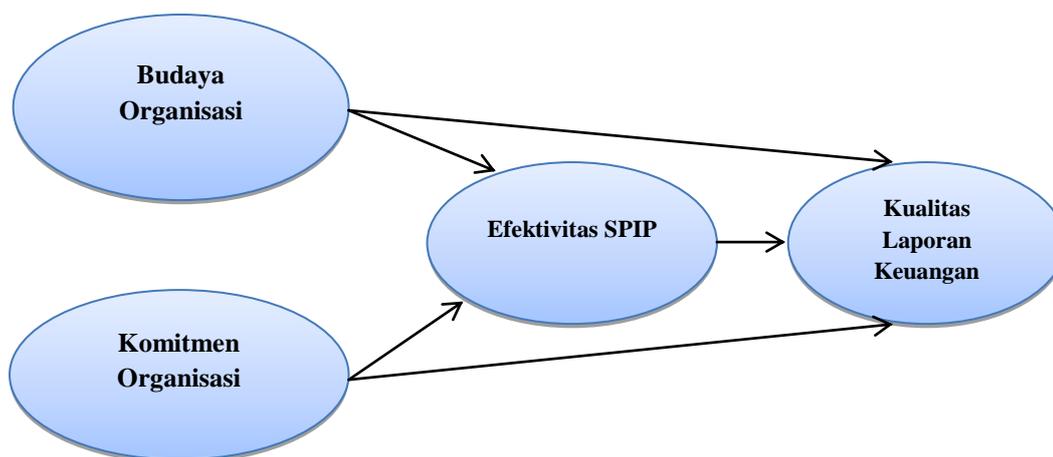
Angle dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dan Berry (2010), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

2.3.6. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitemen Organisasi Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Serta Dampaknya Pada Kualitas Laporan Keuangan

Sistem pengendalian internal pemerintah dalam organisasi sektor publik adalah alat untuk mencegah terjadinya pemborosan anggaran yang tidak perlu dilakukan dalam segala aspek dan untuk mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efisien. (Rusvianto, Mulyani, & Yuliafitri, n.d.) Anggaran diharapkan dapat dipergunakan untuk menjalankan program atau kegiatan yang telah dibuat secara efektif, efisien, dan ekonomis. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian dari tingkat atas sampai tingkat bawah, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan serta dapat dipertanggungjawabkan kepada publik atau masyarakat (Nurhayati, 2013). Oleh karena itu sistem akuntansi memerlukan pengendalian intern atau dengan kata lain sistem akuntansi berkaitan erat dengan pengendalian intern organisasi (Mahmudi, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh (Martina, 2012) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah. Selain itu, sistem pengendalian intern memiliki hubungan positif terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah, artinya semakin besar sistem pengendalian intern maka nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah akan semakin besar pula. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

Dari berbagai uraian di atas, keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini secara ringkas dapat dilihat melalui kerangka konseptual seperti yang ditampilkan berikut ini:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.
3. Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

6. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah
7. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel berupa angka-angka yang selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan prosedur statistik. Menurut Azuar (2013) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dan dampaknya terhadap kualitas laporan keuangan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi tempat penelitian juga di mana dan kapan penelitian dilakukan (Umar, 2005). Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III-1.Rencana Waktu Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Waktu											
		Desember			Januari			Februari			Maret		
1	Pengajuan Judul	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■	■				
4	Pengumpulan Data							■	■	■	■		
5	Pengolahan Data								■	■	■	■	
6	Penulisan Laporan										■	■	
7	Seminar Hasil											■	
8	Penyelesaian Laporan												■
9	Sidang Tesis												■

Sumber : Data diolah

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan kelompok orang, kejadian, atau peristiwa yang menjadi perhatian para peneliti untuk diteliti. Menurut Sugiyono (2010), menyatakan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini terdapat pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 52 Organisasi Perangkat Daerah.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan

ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Adapun susunan struktur Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

Tabel III-2
OPD Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

No.	OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
1.	Sekretaris DPRD
2.	Inspektorat Daerah Provinsi
3.	Dinas Kesehatan
4.	Dinas Pendidikan
5.	Dinas Bina Marga dan Konstruksi
6.	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang
7.	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
8.	Dinas Sosial
9.	Dinas Tenaga Kerja
10.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Anak
11.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan
12.	Dinas Lingkungan Hidup
13.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
14.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
15.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
16.	Dinas Perhubungan
17.	Dinas Komunikasi dan Informatika
18.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
19.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu
20.	Dinas Pemuda dan Olahraga
21.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
22.	Dinas Perpustakaan dan Arsip
23.	Dinas Kelautan dan Perikanan
24.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
25.	Dinas Perkebunan
26.	Dinas Kehutanan
27.	Dinas Energi dan Sumber Mineral
28.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
29.	Badan Kesatuan Bangsa, Politik
30.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
31.	Badan Penghubung Daerah Provinsi
32.	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah

33	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
34	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah
35	Badan Kepegawaian Daerah
36	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
37	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
38	Biro Umum dan Perlengkapan
39	Biro Pemerintahan Umum
40	Biro Bina Perekonomian
42	Biro Sosial dan Kesejahteraan
43	Biro Organisasi
44	Biro Otonomi Daerah dan Kerjasama
45	Biro Administrasi Pembangunan dan Pengadaan Barang dan Jasa
46	Biro Hukum
47	Biro Humas Keprotokolan
48	Satuan Polisi Pamong Praja
49	Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah
50	Rumah Sakit Jiwa Daerah Prof. Muhammad Ildrem
51	Rumah Sakit Umum Haji Daerah
52	KDH dan WKDH
TOTAL	52 OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Sumber: BPKAD Pemprovsu (2020)

Sampel pada penelitian ini terdapat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 2 orang dalam satu Organisasi Perangkat Daerah, yaitu Kepada Dinas, dan Kasubag Keuangan yang berjumlah 104 orang.

3.4. Defenisi Operasional

Penelitian ini terdiri atas dua model, pada model pertama yang menjadi variable endogen adalah efektivitas sistem Pengendalian Intern Pemerintah (y_1), dengan variabel eksogen terdiri atas budaya organisasi (x_1) dan komitmen organisasi (x_2).

Sedangkan pada model yang kedua, yang menjadi variabel endogen adalah kualitas laporan keuangan (y_2), dengan variabel endogen terdiri atas budaya organisasi (x_1) dan komitmen organisasi (x_2) dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (y_1).

1. Budaya Organisasi (x_1)

Dimensi dan indikator dari masing-masing dimensi budaya organisasi menurut Denison dan Mishra, 2000 adalah sebagai berikut :

- 1) Keterlibatan, indikator yang digunakan meliputi : (1) Pemberdayaan, (2) kemampuan.
- 2) Konsisten, indikator yang digunakan meliputi : (1) koordinasi, (2) pengelolaan risiko
- 3) Misi, indikator yang digunakan meliputi : (1) strategi, (2) tujuan.

Masing-masing dimensi di atas diukur melalui indikator dengan menggunakan skala interval dimana semua item pertanyaan diukur pada skala 1 sampai 5.

2. Komitmen Organisasi(x_2)

Dimensi dan indikator dari masing-masing dimensi menurut Allen dan Meyer (1997) mengemukakan indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif, indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja
- 2) Komitmen Kontinu, indikator dari komitmen kontinu terdiri dari besarnya jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain
- 3) Komitmen Normatif, indikator dari komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

Masing-masing dimensi di atas diukur melalui indikator dengan menggunakan skala interval dimana semua item pertanyaan diukur pada skala 1 sampai 5.

3. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (y₁)

Dimensi dan indikator dari masing-masing dimensi sistem pengendalian intern pemerintah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan pengendalian, indikator yang digunakan meliputi : (1) integritas dan nilai etika ; (2) komitmen terhadap kompetensi ; (3) filosofi dan gaya operasi manajemen ; (4) pemberian wewenang dan tanggung jawab ; (5) Peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif.
- 2) Penilaian resiko, indikator yang digunakan meliputi : (1) identifikasi risiko, (2) analisis risiko dan (3) pengelolaan risiko.
- 3) Pengendalian aktivitas, indikator yang digunakan meliputi : (1) review terhadap kinerja, (2) pengolahan informasi ; (3) pemisahan tugas ; dan (4) pencatatan dan dokumentasi.
- 4) Sistem informasi dan komunikasi, indikator yang digunakan meliputi : (1) menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi ; (2) mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.
- 5) Pemantauan, indikator yang digunakan meliputi : (1) pemantauan berkelanjutan ; (2) evaluasi terpisah ; (3) tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya.

Masing-masing dimensi di atas diukur melalui indikator dengan menggunakan skala interval dimana semua item pertanyaan diukur pada skala 1 sampai 5.

4. Kualitas Laporan Keuangan (y_2)

Dimensi dari kualitas laporan keuangan dalam penelitian ini mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, yaitu sebagai berikut :

- 1) Relevan (*relevance*), informasi yang ada dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini dan memprediksi masa yang akan datang, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu.
- 2) Andal (*reliability*), informasi yang disajikan secara jujur, lengkap, netral, bebas dari kesalahan, akurat dan dapat di uji.
- 3) Tepat waktu (*timelines*), informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tersedia tepat pada waktu para pengambil keputusan menggunakannya untuk membuat keputusan.

Masing-masing dimensi di atas diukur melalui indikator dengan menggunakan skala interval dimana semua item pertanyaan diukur pada skala 1 sampai 5.

Berdasarkan uraian dari masing-masing variabel di atas, maka defenisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara ringkas dapat dilihat melalui tabel III-2. berikut:

Tabel III-3. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (x_1) (Denison dan Mishra, 2000)	Keterlibatan	1. Pemberdayaan 2. Kemampuan	Interval
	Konsisten	1. Koordinasi 2. Pengelolaan risiko	Interval
	Misi	1. Strategi 2. Tujuan	Interval
Komitmen Organisasi (x_2) (Allen dan Mayer, 1997)	Komitmen Afektif	1. Karakteristik Pribadi 2. Pengalaman Kerja	Interval
	Komitmen Kontinu	1. Investasi atau sampingan individu 2. Persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain	Interval
	Komitmen Normatif	1. Pengalaman individu 2. Pengalaman sosialisasi	Interval
Sistem pengendalian Intern Pemerintah (y_1) (P.R. Indonesia, 2008)	Lingkungan Pengendalian	1. Integritas dan nilai etika 2. Komitmen terhadap kompetensi 3. Filosofi dan gaya operasi manajemen 4. Pemberian wewenang dan tanggung jawab 5. Peran aparat pengawasan yang efektif	Interval
	Penilaian risiko	1. Identifikasi risiko 2. Analisis risiko 3. Pengelolaan risiko	Interval
	Pengendalian Aktivitas	1. Review terhadap kinerja 2. Pengolahan informasi 3. Pemisahan tugas 4. Pencatatan dan dokumentasi	Interval
	Sistem informasi dan komunikasi	1. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk sarana komunikasi 2. Mengelola, mengembangkan dan memperbarui informasi secara terus menerus	Interval
	Pemantauan	1. Pemantauan berkelanjutan 2. Evaluasi terpisah	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		3. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revidu lainnya	
Kualitas Laporan Keuangan (y_2)	Relevan Andal Tepat Waktu	1. Opini BPK	Interval

Sumber : Data Diolah (2020)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Kuncoro (2013), data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yakni kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2010), metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sekumpulan data yang dihimpun oleh suatu lembaga tertentu yang dipublikasikan umum. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari BPK RI Perwakilan Wilayah Sumatera Utara yang meliputi opini yang diberikan auditor atas pemeriksaan laporan keuangan pemerintah daerah dan data penyampaian laporan keuangan pemerintah daerah yang diserahkan kepada BPK RI.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert juga dapat dianggap sebagai bagian dari interval (Ghozali, 2010). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel III-4
Bobot Skala Likert

Kategori Pertanyaan/Pernyataan	Skala Likert
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010)

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dilakukan pengujian terlebih dahulu yang meliputi uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

3.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga data yang terkumpul dapat dipercaya. Dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat validitas dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Pengujian validitas menurut (Sugiyono, 2010) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrument dianggap valid

mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, bila semua pertanyaan yang disusun berkorelasi positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas (Kaplan, 2005). Metode yang digunakan adalah *product moment pearson* menggunakan bantuan program SPSS 21.0 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *product moment pearson* item dengan soal

$\sum X$ = Total nilai keseluruhan subjek per item

$\sum Y$ = Total nilai per subjek

N = Jumlah subjek

Nilai korelasi (r) dapat dilihat dari tabel *correlation* kolom skor total baris *pearson correlation*. Menurut Sugiyono, (2010), menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,5 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* kuat, atau bisa disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan *level of significant* = 5% dengan interpretasi data adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid.

Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel III-5
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,744	0,300	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,658	0,300	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,447	0,300	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,720	0,300	Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,741	0,300	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,831	0,300	Valid

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Tabel III-6
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,414	0,300	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,567	0,300	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,699	0,300	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,699	0,300	Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,547	0,300	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,619	0,300	Valid

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Tabel III-7
Uji Validitas Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

No	Pertanyaan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,762	0,300	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,528	0,300	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,762	0,300	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,528	0,300	Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,535	0,300	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,589	0,300	Valid
7	Butir Pertanyaan 7	0,409	0,300	Valid
8	Butir Pertanyaan 8	0,730	0,300	Valid
9	Butir Pertanyaan 9	0,733	0,300	Valid
10	Butir Pertanyaan 10	0,542	0,300	Valid
11	Butir Pertanyaan 11	0,454	0,300	Valid
12	Butir Pertanyaan 12	0,646	0,300	Valid
13	Butir Pertanyaan 12	0,683	0,300	Valid
14	Butir Pertanyaan 14	0,327	0,300	Valid
15	Butir Pertanyaan 15	0,602	0,300	Valid
16	Butir Pertanyaan 16	0,628	0,300	Valid

17	Butir Pertanyaan 17	0,517	0,300	Valid
18	Butir Pertanyaan 18	0,602	0,300	Valid
19	Butir Pertanyaan 19	0,504	0,300	Valid
20	Butir Pertanyaan 20	0,565	0,300	Valid
21	Butir Pertanyaan 21	0,660	0,300	Valid
22	Butir Pertanyaan 22	0,442	0,300	Valid
23	Butir Pertanyaan 23	0,707	0,300	Valid
24	Butir Pertanyaan 24	0,636	0,300	Valid
25	Butir Pertanyaan 25	0,447	0,300	Valid
26	Butir Pertanyaan 26	0,762	0,300	Valid
27	Butir Pertanyaan 27	0,528	0,300	Valid
28	Butir Pertanyaan 28	0,488	0,300	Valid
29	Butir Pertanyaan 29	0,518	0,300	Valid
30	Butir Pertanyaan 30	0,498	0,300	Valid
31	Butir Pertanyaan 31	0,479	0,300	Valid

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Tabel III-8
Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan

No	Pertanyaan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil Uji
1	Butir Pertanyaan 1	0,617	0,300	Valid
2	Butir Pertanyaan 2	0,380	0,300	Valid
3	Butir Pertanyaan 3	0,545	0,300	Valid
4	Butir Pertanyaan 4	0,866	0,300	Valid
5	Butir Pertanyaan 5	0,703	0,300	Valid
6	Butir Pertanyaan 6	0,841	0,300	Valid
	Butir Pertanyaan 7	0,777	0,300	Valid

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Hasil uji validitas dari tabel III.5, III.6, III.7, III.8, di atas diperoleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, dan kualitas laporan keuangan, diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,300). Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari tabel dalam penelitian ini adalah valid.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk menentukan tingkat keandalan kuesioner dengan cara pengukuran sekali saja (*one shot*). Menurut Ghozali (2016), menyatakan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b$ = Jumlah varians butir

σ_t = Varians total

Arikunto (2009) mengemukakan bahwa untuk memperoleh jumlah varians butir, harus dicari terdahulu varians setiap butir dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum \sigma_b^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat varians tiap butir

N = Jumlah responden

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 21.0 diperoleh reliabel sebagai berikut:

Tabel III.9**Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,788	6	Reliabel

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Tabel III.10**Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,739	6	Reliabel

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Tabel III.11**Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,935	31	Reliabel

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Tabel III.12**Uji Reliabel Variabel Budaya Organisasi**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,7806	7	Reliabel

Sumber: Jawaban Kuisisioner (data diolah peneliti, 2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel III.9, III.10, III.11, III.12, di atas, dapat terlihat variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, dan kualitas laporan keuangan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti guna mendukung pemecahan masalah untuk memperoleh saran secara operasional.

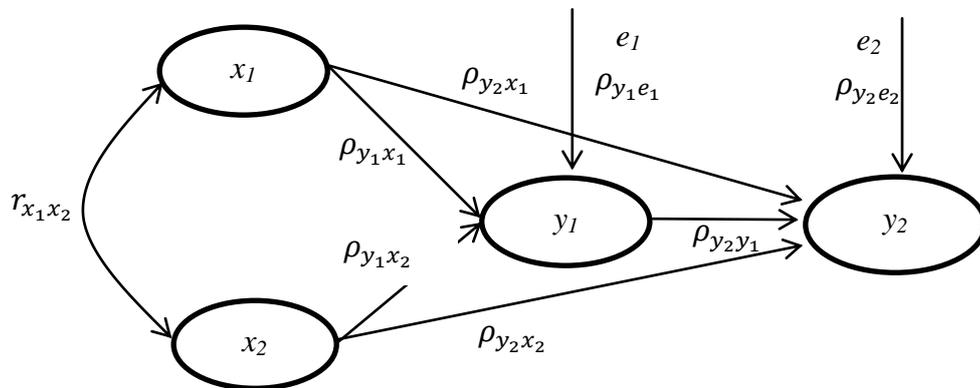
3.5.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

3.5.2.1. Persamaan Struktur dan Diagram Jalur

Langkah awal penerapan model analisis jalur adalah merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur. Kemudian dilanjutkan dengan perumusan pengaruh antarvariabel yang dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total. Pengaruh langsung adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen lain, sedang pengaruh tidak langsung adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lain yang terdapat dalam satu model kausalitas yang sedang dianalisis. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Adapun model diagram jalur penelitian ini berdasarkan paradigma hubungan antar-variabel adalah sebagai berikut:



Gambar III.1.

Hubungan Struktural Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kualitas Laporan Keuangan

Keterangan:

- x_1 = Budaya Organisasi
- x_2 = Komitmen Organisasi
- y_1 = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- y_2 = Kualitas Laporan Keuangan
- e_1 = Merupakan variabel lain yang mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah tetapi tidak diteliti
- e_2 = Merupakan variabel lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan tetapi tidak diteliti
- $\rho_{y_1x_1}$ = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_1 terhadap y_1
- $\rho_{y_1x_2}$ = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_2 terhadap y_1
- $\rho_{y_2x_1}$ = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_1 terhadap y_2
- $\rho_{y_2x_2}$ = Merupakan koefisien jalur dari variabel x_2 terhadap y_2
- $\rho_{y_2y_1}$ = Merupakan koefisien jalur dari variabel y_1 terhadap y_2
- $\rho_{y_1e_1}$ = Merupakan koefisien jalur dari variabel lain yang mempengaruhi variabel y_1
- $\rho_{y_2e_2}$ = Merupakan koefisien jalur dari variabel lain yang mempengaruhi variabel y_2

Paradigma hubungan struktural antar variabel terdiri dari dua substruktur

yaitu sebagai berikut :

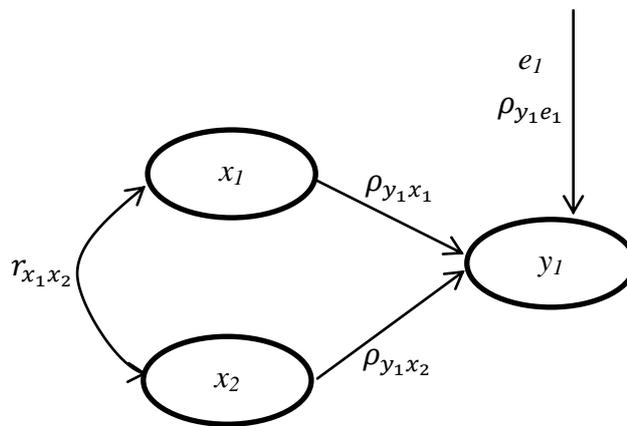
Sub-struktur 1:

Sub-struktur pertama mengidentifikasi pengaruh variabel Budaya Organisasi (x_1), komitmen organisasi (x_2) terhadap efektivitas sistem

pengendalian intern pemerintah (y_1). Pengaruh variabel ditentukan melalui koefisien jalur, seperti tertulis dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$y_1 = \rho_{y_1x_1}x_1 + \rho_{y_1x_2}x_2 + \rho_{y_1e_1}$$

Keterkaitan antar variabel dari persamaan di atas dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar III.2.
Sub-struktur 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap SPIP

Uji hipotesis untuk pengaruh dari variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y_1 dilakukan dengan menguji hipotesis berikut:

$$H_0 : \rho_{y_1x_i} = 0, y_1 \text{ tidak dipengaruhi variabel } x_i$$

$$H_1 : \rho_{y_1x_i} > 0, y_1 \text{ dipengaruhi oleh variabel } x_i$$

Sedangkan untuk hubungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel 3.3. berikut ini :

Tabel III-13. Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Total
	langsung	tidak langsung		
		melalui x_1	melalui x_2	
x_1 terhadap y_1	(a)		(c)	(a)+(c) =(e)
x_2 terhadap y_1	(b)	(d)		(b)+(d) =(f)
Pengaruh secara simultan				(e)+(f)=(g)
Pengaruh variabel luar				1-(g)

Keterangan:

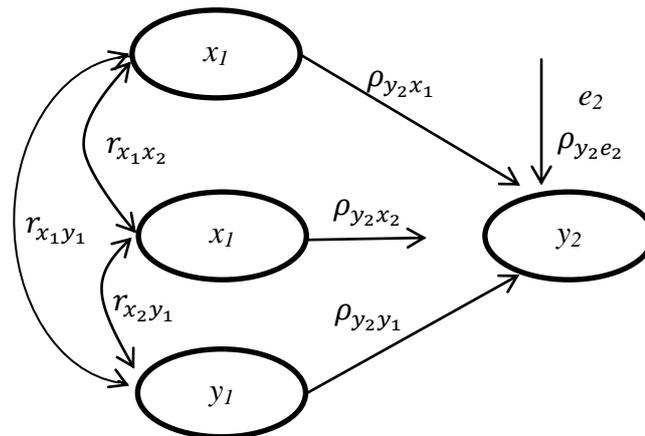
- (a) = $\rho_{y_1x_1} \cdot \rho_{y_1x_1}$
 (b) = $\rho_{y_1x_2} \cdot \rho_{y_1x_2}$
 (c) = $\rho_{y_1x_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_1x_2}$
 (d) = $\rho_{y_1x_2} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_1x_1}$

Sub-struktur 2:

Sub-struktur kedua mengidentifikasi pengaruh variabel budaya organisasi (x_1), komitmen organisasi (x_2) dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (y_1) terhadap kualitas laporan keuangan (y_2). Pengaruh variabel ditentukan melalui koefisien jalur, seperti tertulis dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$y_2 = \rho_{y_2x_1}x_1 + \rho_{y_2x_2}x_2 + \rho_{y_2y_1}y_1 + \rho_{y_1e_2}$$

Keterkaitan antar variabel dari persamaan ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut :



Gambar III.3.

Sub-struktur 2. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, SPIP terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Uji hipotesis untuk pengaruh dari variabel x_1, x_2, y_1 terhadap variabel y_2 dilakukan dengan menguji hipotesis berikut:

$$H_0 : \rho_{y_2x_i} = 0, y_2 \text{ tidak dipengaruhi variabel } x_i$$

$$H_1 : \rho_{y_2x_i} > 0, y_2 \text{ dipengaruhi oleh variabel } x_i$$

dimana $i = 1, 2$

$$H_0 : \rho_{y_2y_1} = 0, y_2 \text{ tidak dipengaruhi variabel } y_1$$

$$H_1 : \rho_{y_2y_1} > 0, y_2 \text{ dipengaruhi oleh variabel } y_1$$

Sedangkan untuk hubungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel III-4. berikut ini :

Tabel III-14. Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi, SPIP terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pengaruh Variabel	Pengaruh				Total
	langsung	tidak langsung			
		melalui x_1	melalui x_2	melalui y_1	
x_1 terhadap y_2	(a)		(d)	(e)	(a)+(d)+(e) =(j)
x_2 terhadap y_2	(b)	(f)		(g)	(b)+(f)+(g) =(k)
y_1 terhadap y_2	(c)	(h)	(i)		(c)+(h)+(i) =(l)

Pengaruh secara simultan	(j)+(k)+(l)=(m)
Pengaruh variabel luar	1-(m)

Keterangan:

- (a) = $\rho_{y_2x_1} \cdot \rho_{y_2x_1}$
- (b) = $\rho_{y_2x_2} \cdot \rho_{y_2x_2}$
- (c) = $\rho_{y_2y_1} \cdot \rho_{y_2y_1}$
- (d) = $\rho_{y_2x_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_2x_2}$
- (e) = $\rho_{y_2x_1} \cdot r_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_2y_1}$
- (f) = $\rho_{y_2x_2} \cdot r_{x_2x_1} \cdot \rho_{y_2x_1}$
- (g) = $\rho_{y_2x_2} \cdot r_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_2y_1}$
- (h) = $\rho_{y_2y_1} \cdot r_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_2x_1}$
- (i) = $\rho_{y_2y_1} \cdot r_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_2x_2}$

3.5.3. Uji Signifikansi Koefisien Analisis Jalur

Karena koefisien analisis jalur dihitung dari analisis regresi, koefisien analisis jalur dapat diuji tingkat signifikansinya yaitu pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen dengan menggunakan uji statistika t sebagaimana di dalam analisis regresi berganda. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t kritisnya atau *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi α maka variabel endogen signifikan. Oleh karena itu, hipotesis nol bahwa koefisien analisis jalur sama dengan nol ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dua variabel sebagaimana dijelaskan dalam hubungan di dalam analisis jalur. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari nilai t kritisnya atau *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi α maka variabel endogen tidak signifikan. Hipotesis nol bahwa koefisien analisis jalur sama dengan nol diterima. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara dua variabel sebagaimana dijelaskan dalam hubungan di dalam analisis jalur (Widarjono, 2015).

3.5.4. Uji Kelayakan Model

Kelayakan model analisis jalur dapat diuji dengan menggunakan beberapa uji statistika. Kelayakan model analisis jalur dapat diuji dengan menggunakan beberapa uji statistika. Salah satunya adalah uji F yang sering digunakan dalam regresi sederhana maupun regresi majemuk. Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka kita menolak H_0 atau dengan kata lain bahwa paling tidak ada satu slope regresi yang signifikan secara statistik (Pardede, R., & Manurung, 2014).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Objek Penelitian

Provinsi Sumatera Utara memiliki luas total sebesar kurang lebih 182.414,25 km² yang terdiri dari luas daratan sebesar kurang lebih 72.981,23km² dan luas lautan sebesar kurang lebih 109.433,02 km². Perkembangan wilayah administrasi Provinsi Sumatera Utara mengikuti dinamika kehidupan sosial ekonomi dan perpolitikan di Indonesia. Sampai dengan akhir tahun 2017, secara administratif wilayah Provinsi Sumatera terdiri dari 25 Kabupaten dan 8 Kota, 444 Kecamatan, 5.417 Desa dan 693 Kelurahan. Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi sekaligus sampel penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini pada Kepala Dinas, dan Kasubag Keuangan selaku unit yang memiliki fungsi dalam penyusunan laporan keuangan Pemerintah Daerah.

4.1.2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan dan mengumpulkan kuesioner yang disebar pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Sumatera Utara dengan cara mendatangi dan dengan menggunakan google form. Pembagian kuisisioner awalnya dilakukan dengan menggunakan

google form, namun mendapat kendala diakrenakan pengisian google form hanya dilakukan oleh 5 (lima) orang pegawai, selanjutnya penelitian melakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden penelitian. Tingkat pengembalian kuisisioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV-1. Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuisisioner

No	Unit Analisis	Jumlah kuisisioner disebar		Jumlah kuisisioner kembali		% Pengembalian	
		Entitas	Responden	Entitas	Responden	Entitas	Responden
1	OPD PemprovSU	52	104	52	71	100	68,27%
Total		52	104	52	71	100	68,27%

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 52 OPD telah mengembalikan kuisisioner, sedangkan tingkat pengembalian kuisisioner berdasarkan jumlah responden adalah sebanyak 71 kuisisioner dengan persentase tingkat pengembalian kuisisioner oleh responden adalah sekitar 68,27%.

Karakteristik responden yang melakukan pengisian terhadap kuisisioner ini yang meliputi : usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja, lama menjabat dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	: Laki-laki	49	69,01 %
	Perempuan	22	30,99 %
	Tidak Ada Informasi	-	0,00 %
Usia	: < 35 Tahun	3	4,23 %
	35 – 40 Tahun	24	33,80 %
	41 – 45 Tahun	20	28,17 %
	46 – 50 Tahun	4	5,63 %
	> 50 Tahun	20	28,17 %
	Tidak Ada Informasi	-	0 %
Jenjang Pendidikan	: D3	-	0 %
	S-1	47	66,20%
	S-2	19	26,76%
	S-3	5	7,04%
	Tidak Ada Informasi	-	0 %
Masa Kerja	: < 5 Tahun	1	1,41%
	5 – 10 Tahun	8	11,27%
	11-15	28	39,44%

		> 15 Tahun	34	47,89%
		Tidak Ada Informasi	-	0 %
Masa Kerja Jabatan	:	< 2 Tahun	11	15,49%
		2 – 4 Tahun	38	53,52%
		5 – 7 Tahun	15	21,13%
		> 7 Tahun	7	9,86%
		Tidak Ada Informasi	-	0 %

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV-2. di atas terlihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki (69,01%). Dilihat berdasarkan usia, bahwa sebagian besar responden berusia 35-40 tahun (33,80%), sedangkan berdasarkan jenjang pendidikan, sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan Sarjana / S-1 (66,20%). Kemudian dilihat dari masa kerja responden, sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (47,89%). Dan yang paling terakhir adalah masa kerja jabatan responden sebagian besar adalah berkisar antara 2 – 4 tahun (53,52%).

Selanjutnya dapat dijelaskan profil atau gambaran umum dari Sistem Informasi Keuangan Daerah yang digunakan pada Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut :

Tabel IV-3. Profil/Gambaran Umum Sistem Informasi Keuangan Daerah Pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

No	Karakteristik		Jumlah	%	
1	Peralatan Personal Computer yang digunakan saat ini	:	Khusus disediakan untuk masing-masing staf	50	96,155%
			Dipakai bersama-sama / bergantian dengan staf lain	2	3,85%
			Lainnya	-	0,00%
2	SIKD yang digunakan saat ini	:	SIMDA – BPKP	47	%
			Dibangun sendiri oleh Pemda	5	9,620,38
			Dibangun oleh instansi di luar Pemda	-	0,00%
3	Infrastruktur yang tersedia untuk digunakan sebagai	:	Jaringan Internet	52	100 %
			Wi-fi	52	100 %

	penunjang SIKD	UPS	52	100 %
		Ruang Khusus SIKD	45	86,54%
		Helpdesk	45	86,54%
		Lainnya	-	0,00%

Sumber : Data diolah

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa sebahagian besar Pemerintah Daerah di Provinsi Utara menggunakan SIMDA BPKP sebagai sistem informasi keuangan daerah. Selain itu ketersediaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam mendukung kelancaran operasional sistem informasi tersebut sudah cukup memadai, dimana peralatan personal komputer umumnya tersedia untuk masing-masing staf dan juga didukung oleh infrastruktur seperti jaringan internet, *Wifi*, *UPS*, dan adanya ruang khusus SIKD.

4.1.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2010) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga interval kategorinya yaitu sebagai berikut :

Tabel IV-4. Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Interval Penilaian	Kategori
1,00 – 1,80	0,00 – 20,00	Tidak Memadai / Tidak Baik / Tidak Setuju
1,81 – 2,60	20,01 – 40,00	Kurang Memadai / Kurang Baik / Kurang Setuju
2,61 – 3,40	40,01 – 60,00	Cukup Memadai / Cukup Baik / Cukup Setuju
3,41 – 4,20	60,01 – 80,00	Memadai / Baik / Setuju
4,21 – 5,00	80,01 – 100,0	Sangat Memadai / Sangat Baik / Sangat Setuju

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur melalui tiga dimensi dan dioperasionalkan menjadi enam indikator. Dimensi dari budaya organisasi meliputi pemberdayaan, kemampuan, koordinasi, pengelolaan resiko, strategi dan tujuan. Rekapitulasi persentase skor dan distribusi tanggapan responden mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-5. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi Indikator	Distribusi Tanggapan										Rata Rata Jawaban	Kategori
	SM		SM		SM		SM		SM			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Keterlibatan												
Pemberdayaan	21	29,58	36	50,70	7	9,86	7	9,86	0	0,00	4,00	Memadai
Kemampuan	15	21,13	39	54,93	15	21,13	2	2,82	0	0,00	3,94	Memadai
Konsisten												
Koordinasi	17	23,94	37	52,11	15	21,13	9	12,68	0	0,00	3,97	Memadai
Pengelolaan Resiko	12	16,90	37	52,11	13	18,31	2	2,82	0	0,00	3,73	Memadai
Misi												
Strategi	29	40,85	31	43,66	9	12,68	2	2,82	0	0,00	4,23	Memadai
Tujuan	30	42,25	24	33,80	14	19,72	2	2,82	1	1,41	4,13	Memadai
Total Skor Budaya Organisasi											4,00	Memadai

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, responden memberikan tanggapan bahwa budaya organisasi OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sudah memadai (4,00). Pada variabel budaya organisasi pada dimensi keterlibatan persentase tertinggi sebanyak 54,93 atau 39 di indikator kemampuan yang memilih jawaban sangat memadai, dimensi kedua pada konsisten tertinggi 52,11% atau 37 responden mengatakan sangat memadai di indikator koordinasi dan pengelolaan resiko, didimensi ketiga misi tertinggi 43,66 atau 31 responden mengatakan sangat memadai pada indikator strategi. Skor maksimum terletak pada indikator misi 4,23. Skor minimum rata-rata tanggapan responden adalah pada konsisten terletak pada pengelolaan resiko yaitu sebesar 3,73. Hal ini berarti OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat mempelajari dengan baik asumsi-asumsi dasar dalam memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden adalah pada pengendalian resiko, dan hal ini terlihat dari pembagian kuisisioner yang menggunakan google form dimana kurangnya kepedulian dari para responden dalam mengisi kuisisioner tersebut. Hal ini terjadi karena OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tidak melakukan inovasi dan tidak memiliki keberanian dalam mengambil resiko dalam pengambilan tindakan yang cepat didorong dan dihargai oleh pimpinan, dan karena dalam pemerintah terdapat birokrasi dalam pengambilan keputusan

2. Komitemen Organisasi

Variabel komitemen organisasi diukur dengan menggunakan tiga dimensi komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif, menjadi enam indikator. Berikut rekapitulasi persentase skor dan distribusi tanggapan OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara komitmen organisasi.

Tabel IV-6. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi/Indikator	Distribusi Tanggapan										Rata Rata Jawaban	Kategori
	ST		S		CS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Komitmen Efektif												
Berkeinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi	35	49,30	34	47,89	2	2,82	0	0,00	0	0,00	4,46	Sangat Setuju
kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi	19	26,76	30	42,25	22	30,99	0	0,00	0	0,00	3,96	Setuju
Kontinu												
Menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan	17	23,94	38	53,52	14	19,72	2	2,82	0	0,00	3,99	Setuju
bertahan pada organisasi dikarenakan kurangnya alternatif pekerjaan lain	7	9,86	13	18,31	40	56,34	9	12,68	2	2,82	3,20	Cukup Setuju
Komitmen Normatif												
Memberikan dedikasi	40	56,34	24	33,80	6	8,45	1	1,41	0	0,00	4,45	Sangat Setuju
Wajib loyal	45	63,38	17	23,94	8	11,27	1	1,41	0	0,00	4,49	Sangat Setuju
Total Skor Komitmen Organisasi											4,09	Setuju

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa komitemen organisasi diperlukan untuk menunjang operasional pelaksanaan kegiatan pada pemerintah daerah. Skor maksimum rata-rata

tanggapan responden adalah pada dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 4,49. Pada variabel komitmen organisasi pada dimensi komitmen efektif persentase tertinggi sebanyak 49,30 atau 35, pada indikator berkeinginan untuk tetpa menjadi bagian dari organisasi, pada dimensi komitemen kontinu persentase jawaba tertinggi sebesar 53,52 atau 38, pada indikator menetapa pada organisasi, dan pada dimensi komitmen normatif persentase jawaban tertinggi sebesar 63,38 atau 45 pada indikator wajib loyal. Rata-rata responden menyatakan setuju bahwa komitmen organisasi menjadi penilaian penting, di mana kepala/pimpinan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, serta memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Kepala/pimpinan menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan dan faktor perhitungan untung rugi. Kepala/pimpinan bertanggung jawab terhadap organisasi serta merasa wajib untuk tetap loyal kepada organisasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator komitmen organisasi menjadi perhatian tinggi para kepala/pimpinan OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

3. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem pengendalian intern pemerintah diukur melalui lima dimensi dan dioperasionalisasikan menjadi tiga puluh satu indikator. Dimensi dari efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah meliputi lingkungan pengendalian terdiri dari lima indikator, penilaian resiko terdiri dari tiga indikator, pengendalian aktivitas terdiri dari empat indikator, sistem informasi dan komunikasi terdiri dari dua indikator, dan pemantauan terdiri dari tiga indikator. Rekapitulasi persentase skor dan distribusi tanggapan responden mengenai sistem pengendalian intern

pemerintah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-7. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Dimensi/Indikator	Distribusi Tanggapan										Rata Rata Jawaban	Kategori
	SM		SM		SM		SM		SM			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Lingkungan Pengendalian												
Kode etik yang komprehensif	17	23,94	37	52,11	11	15,49	6	8,45	0	0	3,92	Memadai
Tindakan disiplin atau sanksi atas pelanggaran	18	25,35	30	42,25	21	29,58	2	2,82	0	0	3,90	Memadai
Memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas	21	29,58	34	47,89	15	21,13	1	1,41	0	0	4,06	Memadai
Memiliki ketentuan yang jelas mengenai kapan seorang pegawai dapat memperoleh pendidikan dan pelatihan	15	21,13	30	42,25	17	23,94	9	12,68	0	0	3,72	Memadai
Memandang penting fungsi pengolahan data, fungsi akuntansi, keandalan laporan keuangan dan perlindungan terhadap asset/barang	24	33,80	28	39,44	15	21,13	4	5,63	0	0	4,01	Memadai
Memiliki unit yang menjalankan fungsi akuntansi	27	38,03	33	46,48	8	11,27	3	4,23	0	0	4,18	Memadai
Setiap pegawai di Pemerintah Daerah memiliki wewenang dan tanggung jawab	23	32,39	28	39,44	15	21,13	5	7,04	0	0	3,97	Memadai
Memiliki Standar Operasional dan Prosedur	25	35,21	23	32,39	20	28,17	3	4,23	0	0	3,99	Memadai
Memiliki ketentuan yang jelas mengenai sanksi	9	12,68	29	40,85	20	28,17	13	18,31	0	0	3,48	Memadai
Inspektorat daerah memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan	14	19,72	36	50,70	21	29,58	0	0,00	0	0	3,90	Memadai
Inspektorat daerah memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola	15	21,13	39	54,93	12	16,90	5	7,04	0	0	3,90	Memadai
Penilaian Resiko												
Pemerintah daerah melakukan identifikasi risiko	18	25,35	29	40,85	19	26,76	5	7,04	0	0	3,85	Memadai
Identifikasi risiko sudah ditetapkan dalam bentuk dokumen	20	28,17	23	32,39	11	15,49	17	23,94	0	0	3,65	Memadai
Pemerintah daerah sudah menganalisis risiko	12	16,90	38	53,52	18	25,35	3	4,23	0	0	3,83	Memadai
Kinerja ditetapkan berbasis manajemen risiko	16	22,54	36	50,70	16	22,54	3	4,23	0	0	3,92	Memadai
Ada upaya untuk mengatasi dan meminimalisasi risiko	19	26,76	36	50,70	12	16,90	4	5,63	0	0	3,99	Memadai

Ada regulasi untuk mengatasi resiko	16	22,54	30	42,25	14	19,72	11	15,49	0	0	3,72	Memadai
Aktivitas Pengendalian												
Ada mekanisme untuk mereview kinerja	26	36,62	26	36,62	16	22,54	3	4,23	0	0	4,06	Memadai
Terdapat dokumen untuk mereview kinerja	22	30,99	30	42,25	16	22,54	3	4,23	0	0	4,00	Memadai
Setiap transaksi dicatat secara memadai	18	25,35	29	40,85	19	26,76	5	7,04	0	0	3,85	Memadai
Pelaporan asset dilakukan secara berkala	21	29,58	27	38,03	10	14,08	13	18,31	0	0	3,79	Memadai
Terdapat pemisahan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan	15	21,13	34	47,89	19	26,76	3	4,23	0	0	3,86	Memadai
Transaksi yang diakui hanya transaksi yang valid yang sesuai dengan ketentuan pengelolaan keuangan daerah	21	29,58	21	29,58	22	30,99	7	9,86	0	0	3,79	Memadai
Pencatatan dan dokumentasi dilakukan secara lengkap dan akurat dan memungkinkan dilakukannya penelusuran	21	29,58	35	49,30	13	18,31	2	2,82	0	0	4,06	Memadai
Informasi dan Komunikasi												
Terdapat mekanisme penyediaan informasi yang memadai	14	19,72	37	52,11	15	21,13	5	7,04	0	0	3,85	Memadai
Pimpinan mendukung pengembangan sistem informasi melalui komitmen terhadap sumber daya yang memadai	17	23,94	38	53,52	15	21,13	1	1,41	0	0	4,00	Memadai
Tugas dan tanggung jawab dikomunikasikan melalui media yang memadai	17	23,94	31	43,66	22	30,99	1	1,41	0	0	3,90	Memadai
Terdapat saluran komunikasi bagi setiap orang untuk melaporkan adanya penyimpangan	17	23,94	25	35,21	23	32,39	6	8,45	0	0	3,75	Memadai
Pemantauan												
Pemantauan berkelanjutan	20	28,17	34	47,89	15	21,13	2	2,82	0	0	4,01	Memadai
Evaluasi terpisah	19	26,76	36	50,70	16	22,54	0	0	0	0	4,04	Memadai
Tindak lanjut rekomendasi	19	26,76	33	46,48	5	7,04	14	19,7	0	0,	3,80	Memadai
Rata-Rata Efektifitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah											3,89	Memadai

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, responden memberikan tanggapan bahwa efektivitas sistem pengendalian intern pada OPD Provinsi Sumatera Utara sudah memadai (3,89). Pada variabel efektivitas sistem pengendalian intern Pemerintah

pada dimensi lingkungan pengendalian persentase tertinggi sebanyak 54,93% atau 39, dengan indikator Inspektorat daerah memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintah, pada dimensi penilaian resiko persentase tertinggi sebesar 53,52% atau 38 pada indikator Pemerintah daerah sudah menganalisis risiko, pada dimensi aktivitas pengendalian persentase tertinggi sebesar 49,30 atau 35 pada indikator pencatatan dan dokumentasi dilakukan secara lengkap dan akurat dan memungkinkan dilakukannya penelusuran, pada dimensi informasi dan komunikasi persentase tertinggi sebesar 53,52 atau 38, pada indikator pimpinan mendukung pengembangan sistem informasi melalui komitmen terhadap sumber daya yang memadai, serta pada dimensi pemantauan persentase tertinggi sebesar 50,70 atau 36, diindikasikan data yang dicatat oleh sistem informasi maupun keuangan telah dibandingkan secara periodik dengan fisiknya. Skor maksimum rata-rata tanggapan responden adalah pada dimensi pengendalian terletak pada pemantauan yaitu sebesar 4,06. Hal ini berarti OPD Provinsi Sumatera Utara selaku unit yang berfungsi melakukan sistem pengendalian internal telah melaksanakan aktifitas pengendalian terhadap penyelenggaraan pemerintah. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden adalah pada lingkungan pengendalian. Hal ini terjadi karena lingkungan pengendalian yang harus dibangun pada pemerintah daerah meliputi beberapa Organisasi Perangkat Daerah yang terkait yang harus bersinergi secara komprehensif untuk melaksanakan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga hal ini membutuhkan komitmen baik dari pimpinan dan seluruh pihak yang terkait agar dapat membangun lingkungan

pengendalian yang memadai dan optimal.

4. Kualitas Laporan Keuangan

Variabel kualitas laporan keuangan diukur dengan menggunakan tiga dimensi, yaitu relevan, andal dan tepat waktu. Dimensi relevan dilihat dari sudut pandang responden atas Reviu yang diperoleh dari BPKAD mencerminkan keandalan laporan keuangan OPD, dan laporan keuangan yang dihasilkan oleh OPD telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan setelah audit BPK. Dimensi andal dilihat dari indikator penyajian fakta secara jujur, bebas dari pengertian menyesatkan, dan bebas dari kesalahan bersifat material dan dimensi ketepatan waktu menggambarkan ketepatan waktu dalam penyampaian BPKAD, dan dapat dipertanggungjawabkan. Rekapitulasi tanggapan responden atas dimensi pada variabel kualitas laporan keuangan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-8. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Untuk Setiap Dimensi Kualitas Laporan Keuangan

Dimensi/Indikator	Distribusi Tanggapan										Rata Rata Jawaban	Kategori
	SM		SM		SM		SM		SM			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Relevan												
Reviu yang diperoleh dari BPKAD	19	26,76	35	49,30	13	18,31	4	5,63	0	0	3,97	Baik
Laporan keuangan telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan setelah audit BPK	24	33,80	39	54,93	6	8,45	2	2,82	0	0	4,20	Baik
Andal												
Laporan keuangan telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya	21	29,58	37	52,11	13	18,31	0	0,	0	0	4,11	Baik
Laporan keuangan bebas kesalahan yang bersifat materia	16	22,54	34	47,89	17	23,94	4	5,63			3,87	Baik
laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan laporan keuangan bebas dari	19	26,76	38	53,52	13	18,31	1	1,41	0	0,	4,06	Baik

pengertian yang menyesatkan												
Timelines												
Ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan ke BPKAD	24	33,80	29	40,85	13	18,31	5	7,04	0	0	4,00	Baik
Laporan keuangan yang disampaikan ke BPKAD dapat dipertanggungjawabkan	22	30,99	40	56,34	7	9,86	2	2,82	0	0	4,15	Baik
Rata-Rata Kualitas Laporan Keuangan											4,08	Baik

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 dengan kategori baik. Pada variabel kualitas laporan keuangan pada dimensi relevan persentase tertinggi sebanyak 54,93% atau 39, pada indikator laporan keuangan yang dihasilkan oleh OPD telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan setelah audit BPK, pada dimensi andal persentase tertinggi sebesar 53,52 atau 38, pada indikator informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan bebas kesalahan yang bersifat material, dan pada dimensi *timelines* persentase tertinggi sebesar 56,34 atau 40, pada indikator laporan keuangan yang disampaikan ke BPKAD dapat dipertanggungjawabkan. Responden menyatakan setuju bahwa laporan keuangan berkualitas terdiri dari beberapa unsur yaitu melalui revidi yang diperoleh dari BPKAD mencerminkan keandalan laporan keuangan OPD, laporan keuangan yang dihasilkan oleh OPD telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya setelah audit BPK, informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan, informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan bebas kesalahan yang bersifat material, ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan ke BPKAD adalah sangat penting untuk menjamin kualitas laporan keuangan, dan

laporan keuangan yang disampaikan ke BPKAD dapat dipertanggungjawabkan.

4.1.4. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yang akan dijelaskan dalam penelitian ini terdiri atas jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian. Hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Statistik Deskriptif Budaya Organisasi (x_1), Komitmen organisasi (x_2), Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah (y_1), dan Kualitas Laporan Keuangan (y_2)

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1	71	13,00	30,00	24,0000	,38691	3,26015
X2	71	18,00	30,00	24,5493	,27047	2,27903
Y1	71	90,00	151,00	120,7183	2,05304	17,29920
Y2	71	19,00	35,00	28,3662	,46970	3,95778
Valid N (listwise)	71					

Sumber : Output SPSS, data diolah (2020)

Dari tabel IV-10 deskripsi statistik variabel penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 71 orang. Masing- masing variabel memiliki nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi yang bervariasi.

- a. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata kompetensi responden adalah 24. Nilai standar deviasi budaya organisasi adalah sebesar 3,26015.
- b. Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata kompetensi responden adalah 24,5493. Nilai standar deviasi komitmen organisasi adalah sebesar 2,27903.

- c. Variabel efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (Y_1) memiliki nilai minimum sebesar 90 dan nilai maksimum sebesar 151. Nilai rata-rata efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah adalah 120,7183. Nilai standar deviasi efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar 17,29920.
- d. Variabel kualitas laporan keuangan (Y_2) memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 35. Nilai rata-rata adalah 28,3662. Nilai standar deviasi kualitas laporan keuangan adalah sebesar 3,95778

4.1.5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Berikut adalah gambar grafik normal menggunakan *kolmogorov-smirnov*.

Tabel IV-10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	SPIP	Kualitas Laporan Keuangan
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,00	24,55	120,72	28,37
	Std. Deviation	3,260	2,279	17,299	3,958
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,126	,079	,114
	Positive	,077	,126	,079	,114
	Negative	-,120	-,109	-,066	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		1,009	1,060	,664	,963
Asymp. Sig. (2-tailed)		,261	,211	,771	,311

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS (Data Diolah, 2020)

Pada tabel di atas terlihat dapat terlihat Sig. Budaya organisasi adalah sebesar 0,261, komitmen organisasi sebesar 0,211, efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah 0,771, dan kualitas laporan keuangan 0,311 dan t keseluruhan variabel keseluruhan $> 0,05$. Dengan demikian dapat ditetapkan bahwa dinyatakan berdistribusi normal.

4.1.6. Analisis Korelasi Antar Variabel

Analisis korelasi antar variabel digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dengan menggunakan SPSS, korelasi antar variabel digambarkan sebagai berikut:

Tabel IV-11. Analisis Korelasi Antar Variabel

		Correlations		
		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	ESPIP
Pearson Correlation	Budaya Organisasi	1,000	,269	,356
	Komitmen Organisasi	,269	1,000	,400
	SPIP	,356	,400	1,000
Sig. (1-tailed)	Budaya Organisasi	.	,012	,001
	Komitmen Organisasi	,012	.	,000
	SPIP	,001	,000	.
N	Budaya Organisasi	71	71	71
	Komitmen Organisasi	71	71	71
	SPIP	71	71	71

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Nilai korelasi berkisar antara -1 sampai dengan 1 dan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi seperti dinyatakan oleh (Sugiyono, 2007) adalah sebagai berikut:

0,000 – 0,199 = sangat rendah;

0,200 – 0,399 = rendah;

0,400 – 0,599 = sedang;

0,600 – 0,799 = kuat;

0,800 – 1,000 = sangat kuat.

Selanjutnya nilai positif menunjukkan hubungan searah dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik.

Berdasarkan tabel IV-11. di atas maka korelasi antar variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Korelasi x_1 dan $x_2 = 0.269$ yang artinya variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang rendah. Selanjutnya arah positif menunjukkan bahwa perubahan antara satu variabel akan mengakibatkan perubahan terhadap variabel lainnya dengan arah yang sama atau hubungan searah.
2. Korelasi x_1 dan $y_1 = 0.356$ yang artinya variabel budaya organisasi dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah memiliki keeratan hubungan yang rendah. Selanjutnya arah positif menunjukkan bahwa perubahan antara satu variabel akan mengakibatkan perubahan terhadap variabel lainnya dengan arah yang sama atau hubungan searah.
3. Korelasi x_2 dan $y_1 = 0.400$ yang artinya variabel komitmen organisasi dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah daerah memiliki keeratan hubungan yang sedang. Selanjutnya arah positif menunjukkan bahwa perubahan antara satu variabel akan mengakibatkan perubahan terhadap variabel lainnya dengan arah yang sama atau hubungan searah.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki koefisien korelasi paling tinggi adalah antara komitmen organisasi dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dengan nilai koefisien sebesar 0.400.

Meskipun keeratan hubungannya sedang, tetapi kedua variabel ini menunjukkan hubungan yang searah. Sedangkan variabel yang memiliki koefisien korelasi paling rendah adalah antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0.269 dan dengan tanda positif menunjukkan hubungan yang searah.

4.1.7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah dan dampaknya terhadap kualitas laporan keuangan. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan serangkaian analisis kuantitatif yang dilakukan dengan mengolah data dengan menggunakan SPSS dengan alat analisis jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh mediasi dari suatu model penelitian melalui variabel perantara di mana pada penelitian ini adalah variabel efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah. Pada penelitian ini, analisis jalur dilakukan pada 2 bentuk sub-struktur. Hasil analisis jalur yang dilakukan pada sub-struktur 1 ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel IV-12. Hasil Analisis Jalur *R Square* Regresi Sub-struktur 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,226	,204	15,438

a. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi, Budaya.Organisasi

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Tabel IV-13. Hasil Analisis Jalur *Coefficients* Regresi Sub-struktur 1**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,541	21,715		1,176	,244
1 Budaya.Organisasi	1,419	,588	,267	2,414	,018
Komitmen.Organisasi	2,490	,841	,328	2,962	,004

a. Dependent Variable: Efektivitas.SPIP

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Dari tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Standardized Coefficients*) terlihat

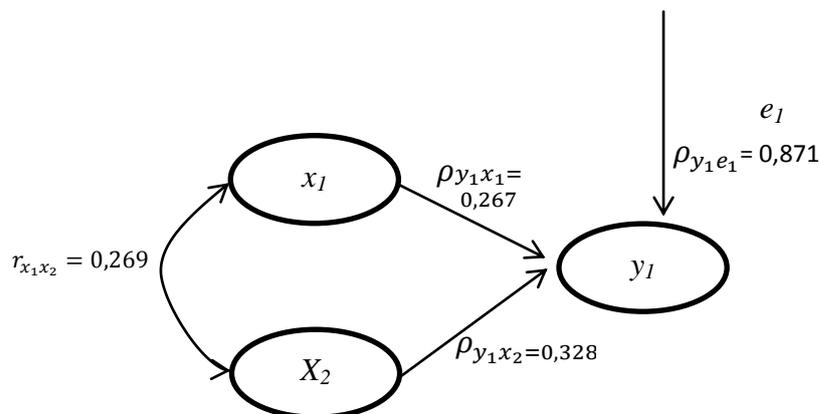
nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien x_1 adalah $\rho_{y_1x_1} = 0.267$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur sub-struktur 1.
- Koefisien x_2 adalah $\rho_{y_1x_2} = 0.328$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur sub-struktur 1.

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted R Square* adalah 0.115. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur

residualnya yaitu: $\rho_{y_1\varepsilon_1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1 - 0.204)} = 0.871$

Koefisien-koefisien dan korelasi yang telah diperoleh pada analisis korelasi sebelumnya di atas dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur sub-struktur 1 sebagai berikut:



Gambar IV.1.

Sub-struktur 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Dari gambar di atas terlihat besarnya hubungan antar variabel. Model persamaannya adalah: $y_1 = 0.267x_1 + 0.328x_2 + 0.871$. Untuk hubungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dihitung seperti berikut ini:

- (a) $= \rho_{y_1x_1} \cdot \rho_{y_1x_1} = 0.267 \cdot 0.267 = 0.071$
 (b) $= \rho_{y_1x_2} \cdot \rho_{y_1x_2} = 0.328 \cdot 0.328 = 0.107$
 (c) $= \rho_{y_1x_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_1x_2} = 0,267 \cdot 0,269 \cdot 0,328 = 0.023$
 (d) $= \rho_{y_1x_2} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_1x_1} = 0,328 \cdot 0,269 \cdot 0,267 = 0.023$

Tabel IV-14. Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Total
	langsung	tidak langsung		
		melalui x_1	melalui x_2	
x_1 terhadap y_1	0.071		0.023	0,094
x_2 terhadap y_1	0.107	0.023		0,130
Pengaruh secara simultan				0,224
Pengaruh variabel luar				0,776

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Dari perhitungan di atas diperoleh hasil pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar 0.226 atau merupakan nilai R^2 yang diperoleh dari *model summary* yang dihasilkan oleh SPSS.

Hasil analisis jalur yang dilakukan pada sub-struktur 2 ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel IV-15. Hasil Analisis Jalur *R Square* Regresi Sub-struktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,349	3,194

a. Predictors: (Constant), Efektivitas.SPIP, Budaya.Organisasi, Komitmen.Organisasi
Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Tabel IV-16. Hasil Analisis Jalur *Coefficients* Regresi Sub-struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,663	4,537		2,130	,037
	Budaya.Organisasi	,277	,127	,228	2,183	,033
	Komitmen.Organisasi	-,089	,185	-,051	-,480	,633
	Efektivitas.SPIP	,118	,025	,516	4,704	,000

a. Dependent Variable: Kualitas.Laporan.Keuangan
Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

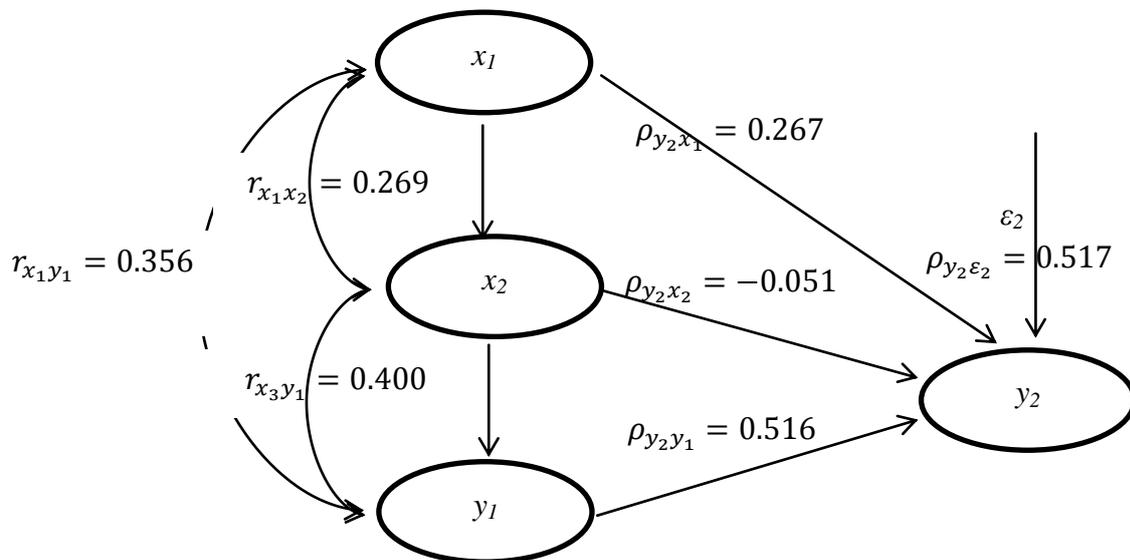
Dari tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Standardized Coefficients*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien x_1 adalah $\rho_{y_2x_1} = 0.228$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur sub-struktur 2.

- Koefisien x_2 adalah $\rho_{y_2x_2} = -0.051$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur sub-struktur 2.
- Koefisien y_1 adalah $\rho_{y_2y_1} = 0.516$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur sub-struktur 2.

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted R Square* adalah 0.349. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur residualnya yaitu: $\rho_{y_2\varepsilon_2} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1 - 0,349)} = 0.517$

Koefisien-koefisien dan korelasi yang telah diperoleh pada analisis korelasi sebelumnya di atas dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur sub-struktur 2 sebagai berikut:



Gambar IV.2.
Hasil Pengujian Sub-struktur 2:
Sub-struktur 2. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Dari gambar di atas terlihat besarnya hubungan antar variabel. Model persamaannya adalah: $y_2 = 0.267x_1 - 0.051x_2 + 0.516y_1 + 0.517$. Untuk hubungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah daerah dihitung seperti berikut ini:

- (a) $= \rho_{y_2x_1} \cdot \rho_{y_2x_1} = 0.267 \cdot 0.267 = 0.071$
 (b) $= \rho_{y_2x_2} \cdot \rho_{y_2x_2} = -0.051 \cdot -0.051 = 0.002$
 (c) $= \rho_{y_2y_1} \cdot \rho_{y_2y_1} = 0.516 \cdot 0.516 = 0.266$
 (d) $= \rho_{y_2x_1} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_2x_2} = 0.267 \cdot 0.269 \cdot -0.051 = -0.003$
 (e) $= \rho_{y_2x_1} \cdot r_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_2y_1} = 0.267 \cdot 0.356 \cdot 0.516 = 0.049$
 (f) $= \rho_{y_2x_2} \cdot r_{x_1x_2} \cdot \rho_{y_2x_1} = -0.051 \cdot 0.269 \cdot 0.267 = -0.003$
 (g) $= \rho_{y_2x_2} \cdot r_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_2y_1} = -0.051 \cdot 0.400 \cdot 0.516 = -0.010$
 (h) $= \rho_{y_2y_1} \cdot r_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_2x_1} = 0.516 \cdot 0.356 \cdot 0.267 = 0.049$
 (i) $= \rho_{y_2y_1} \cdot r_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_2x_2} = 0.516 \cdot 0.400 \cdot -0.051 = -0.010$

Tabel IV-17. Rumusan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Kualitas Laporan Keuangan

Pengaruh Variabel	Pengaruh				Total
	langsung	tidak langsung			
		melalui x_1	melalui x_2	melalui y_1	
x_1 terhadap y_2	0,071		-0.003	0.049	0.117
x_2 terhadap y_2	0.002	-0.003		-0.010	-0.011
y_1 terhadap y_2	0.0266	0.049	-0.010		0.305
Pengaruh secara simultan					0,411
Pengaruh variabel luar					0,589

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

4.1.8. Uji Hipotesis

4.1.8.1. Uji Signifikansi Koefien Analisis Jalur (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial variabel independen yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi

terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dengan menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 21.0. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{y_1x_i} = 0$, y_1 tidak dipengaruhi variabel x_i

$H_1 : \rho_{y_1x_i} > 0$, y_1 dipengaruhi oleh variabel x_i

dimana $i = 1,2,3$

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh hasil uji statistik t dari model sub struktur 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel IV-18. Hasil Uji t Regresi Sub-struktur 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,541	21,715		1,176	,244
1 Budaya.Organisasi	1,419	,588	,267	2,414	,018
Komitmen.Organisasi	2,490	,841	,328	2,962	,004

a. Dependent Variable: Efektivitas.SPIP

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel IV-18. diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Variabel x_1 (budaya organisasi) memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $2,414 > t_{tabel}$ sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah
- 2) Variabel x_2 (Komitemen Organisasi) memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $2.962 > t_{tabel}$ sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari

0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah

Sedangkan hasil uji statistik t dari model sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-19. Hasil Uji t Regresi Sub-struktur 2

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,663	4,537		2,130	,037
	Budaya.Organisasi	,277	,127	,228	2,183	,033
	Komitmen.Organisasi	-,089	,185	-,051	-,480	,633
	Efektivitas.SPIP	,118	,025	,516	4,704	,000

a. Dependent Variable: Kualitas.Laporan.Kuangan

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel IV.19. diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Variabel x_1 (budaya organisasi) memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar 2,183 > t_{tabel} sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.
- 2) Variabel x_2 (komitmen organisasi) memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar -0,480 < t_{tabel} sebesar -1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.633 lebih besar dari 0.05 sehingga menerima H_0 dan menolak H_1 . Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.
- 3) Variabel y_1 (Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar 4,704 > t_{tabel} sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 .

Ini berarti bahwa ada pengaruh variabel efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan.

4.1.8.2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Untuk mengevaluasi pengaruh seluruh variabel endogen terhadap variabel eksogen secara bersama-sama (simultan) pada model analisis jalur digunakan uji F. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh hasil uji F dari model sub struktur 1 yaitu sebagai berikut

Tabel IV-20. Hasil Uji F Regresi Sub-struktur 1

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4740,769	2	2370,385	9,945	,000 ^b
	Residual	16207,597	68	238,347		
	Total	20948,366	70			

a. Dependent Variable: Efektivitas.SPIP

b. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi, Budaya.Organisasi

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Untuk menguji hubungan secara simultan antara variabel x_1 (Budaya Organisasi) dan x_2 (Komitmen Organisasi) terhadap y_1 (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) menggunakan uji kelinieran persamaan regresi seperti yang ditunjukkan pada tabel IV-21. di atas. Berdasarkan tabel IV-21, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $9,945 > F_{tabel}$ sebesar 3.13 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel eksogen (budaya organisasi dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel endogen (efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah) atau menerima H_1 .

Sedangkan hasil uji F dari model sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-21. Hasil Uji F Regresi Sub-struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413,116	3	137,705	13,501	,000 ^b
	Residual	683,363	67	10,199		
	Total	1096,479	70			

a. Dependent Variable: Kualitas.Laporan.Kuangan

b. Predictors: (Constant), Efektivitas.SPIP, Budaya.Organisasi, Komitmen.Organisasi

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2020)

Untuk menguji hubungan secara simultan antara variabel x_1 (budaya organisasi), x_2 (komitmen organisasi) dan y_1 (Efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah) terhadap y_2 (Kualitas Laporan Keuangan) menggunakan uji kelinieran persamaan regresi seperti yang ditunjukkan pada tabel IV-22 di atas.

Berdasarkan tabel IV-21. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $13,501 > F_{tabel}$ sebesar 3.134 dan signifikansi $0,0003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel eksogen (budaya organisasi, komitmen organisasi, dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah) berpengaruh terhadap variabel endogen (kualitas laporan keuangan) atau menerima H_1 .

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah menunjukkan sebesar $2,414 > t_{tabel}$ sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan

menerima H_1 . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

Secara langsung budaya organisasi mempengaruhi efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,071 (7,1%). Dan secara tidak langsung melalui variabel budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 0,023 (2,3%) sehingga total pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar 0,094 (9,4%). Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi yang telah dibangun tidak terlalu mempengaruhi efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah pada OPD Pemerintah Sumatera Utara.

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada OPD Provinsi Sumatera Utara, secara keseluruhan budaya organisasi yang dibangun sudah memadai. Hal ini terlihat dari total skor seluruh dimensi yang dibangun yaitu keterlibatan, konsisten dan misi sudah memadai. Beberapa hal yang diduga menjadi faktor bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian intern pemerintah adalah bahwa budaya organisasi yang terbentuk sudah memiliki hubungan yang erat, sampai kepada proses sosialisasinya, sehingga setiap permasalahan yang muncul akan selalu dapat diatasi.

Hasil pada penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Muhimatul Kibtiyah, et all, 2017; Sari, 2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Oleh karena itu berdasarkan penelitian di atas, maka dapat diambil

kesimpulan bahwa penanaman budaya kerja pada organisasi pemerintah menjadi penting sebagai upaya pemerintah melaksanakan amanat rakyat dalam memberikan perlindungan dan pelayanannya. Budaya organisasi pemerintah harus organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang komunikasi yang partisipatif, gaya kepemimpinan yang lebih pada mengajak daripada memerintah, memberi keteladanan yang baik, mendorong dan memberikan kepercayaan kepada bawahan, serta pengambilan keputusan dengan cara musyawarah.

4.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} komitmen organisasi sebesar $2.962 > t_{tabel}$ sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah.

Secara langsung komitmen organisasi mempengaruhi efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,107 (10,7%). Dan secara tidak langsung melalui variabel sistem pengendalian intern pemerintah memberikan pengaruh sebesar 0,023 (2,3%) sehingga total pengaruh komitmen organisasi terhadap efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar 0,130 (13%). Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah pada OPD Pemerintah Daerah Sumatera Utara.

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, secara keseluruhan sebahagian besar responden setuju komitmen organisasi diperlukan untuk menunjang operasional pelaksanaan kegiatan pada pemerintah daerah termasuk dalam mendukung efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

Dimensi komitmen organisasi adalah merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, bahwa komitmen organisasi menjadi penilaian penting, di mana kepala/pimpinan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, serta memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Kepala/pimpinan menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan dan faktor perhitungan untung rugi. Kepala/pimpinan bertanggung jawab terhadap organisasi serta merasa wajib untuk tetap loyal kepada organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Kouzes dan Berry, 2010; Sari, 2015), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan komitmen organisasi pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan

menjadi bagian organisasi memiliki pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal. Selain itu dengan adanya komitmen yang kuat, mereka akan bekerja keras, ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya, senang dan peduli terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal ini akan menyebabkan peningkatan kinerja mereka dengan keyakinan visi dan misi pemerintahan akan tercapai dengan sumbangsih mereka.

4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Hasil pengujian hubungan secara simultan antara variabel x_1 (Budaya Organisasi) dan x_2 (Komitmen Organisasi) terhadap y_1 (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) menggunakan uji kelinieran persamaan regresi seperti yang ditunjukkan pada tabel IV-21. di atas. Berdasarkan tabel IV-21, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $9,945 > F_{tabel}$ sebesar 3.13 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel eksogen (budaya organisasi dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel endogen (efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah) atau menerima H_1 .

Dengan nilai koefisien determinasi R^2 pada tabel IV-12 yaitu sebesar 0.226 maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang meliputi budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi naik turunnya efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 22,6% sedangkan sisanya sebesar 77,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat

dalam penelitian ini. Berikutnya nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R²*) sebesar 0.204 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) seluruh variabel bebas yang digunakan hanya mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam penerapan sistem informasi keuangan daerah sebesar 20,4%.

Beberapa faktor yang diduga menjadi faktor lain yang berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Menurut penelitian (Sari, 2015), faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah antara lain adalah kesenjangan anggaran, partisipasi anggaran, dan kompetensi

4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $2,183 > t_{tabel}$ sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.

Secara langsung budaya organisasi mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar 0,071 (7,1%). Dan secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar -0,03 (-0,3%) dan variabel efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,049 (4,9%) sehingga total pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan adalah sebesar 0,117 (11,7%).

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sudah memadai. Skor maksimum terletak pada dimensi konsisten terletak pada pengelolaan resiko yaitu sebesar 3,73. Hal ini berarti OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat mempelajari dengan baik asumsi - asumsi dasar dalam memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit – unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden adalah pada pengendalian resiko. Hal ini terjadi karena OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tidak melakukan inovasi dan tidak memiliki keberanian dalam mengambil resiko dalam pengambilan tindakan yang cepat didorong dan dihargai oleh pimpinan, dan karena dalam pemerintah terdapat birokrasi dalam pengambilan keputusan. Namun jika dilihat pada dimensi lingkungan pengendalian, skor rata-rata.

Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2015; Muhimatul, et all, 2017, Soeharjono, 2013) yang menyatakan bahwa budaya birokrasi terbukti membahayakan eksistensi tata kelola pemerintahan yang baik karena memunculkan risiko penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang oleh pejabat birokrat untuk melakukan perbuatan korupsi sebagai dampak dari aktivitas *risk assessment* dan *monitoring* yang tidak efektif. Kurangnya kepedulian dan kordinasi yang tidak berjalan merupakan budaya yang buruk dalam organisasi, hal ini disebabkan masih adanya perilaku individu yang

beranggapan bahwa koordinasi tidak diperlukan dan individu lebih cenderung mengerjakan sendiri, hal ini berakibat kepada pelayanan publik yang diberikan menjadi tidak baik. Sebaiknya untuk meningkatkan budaya organisasi agar optimal perlu dilakukan pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Budaya organisasi digunakan untuk menekan dan membentuk tingkah laku karyawan dalam organisasi tersebut. Seorang anggota organisasi harus menaati peraturan atau budaya organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dan tidak boleh melanggarnya, karena budaya ini merupakan suatu hal yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut sebagai pembeda dengan organisasi yang lain.

4.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} komitmen organisasi memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $-0,480 < t_{tabel}$ sebesar $-1,994$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,633$ lebih besar dari $0,05$ sehingga menerima H_0 dan menolak H_1 . Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.

Secara langsung komitmen organisasi mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar $0,002$ ($0,2\%$). Dan secara tidak langsung melalui variabel budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar $-0,003$ ($-0,3\%$) dan variabel efektifitas sistem pengendalian intern pemerintah sebesar $-0,010$ ($1,0\%$) sehingga total pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan adalah sebesar $-0,011$ ($-1,1\%$). Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dari para

anggota dalam organisasi akan tugas dan tanggungjawabnya, seperti dalam menunda-nunda pekerjaannya, hal ini berakibat kepada terlambatnya pelaporan keuangan oleh organisasi.

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Rata-rata responden menyatakan setuju bahwa komitmen organisasi menjadi penilaian penting, di mana kepala/pimpinan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, serta memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Kepala/pimpinan menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan dan faktor perhitungan untung rugi. Kepala/pimpinan bertanggung jawab terhadap organisasi serta merasa wajib untuk tetap loyal kepada organisasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator komitmen organisasi menjadi perhatian tinggi para kepala/pimpinan OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu, beberapa hal yang harus dilakukan oleh OPD pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan meningkatkan hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Orang yang selalu ingin terus bekerja diorganisasi tertentu karena mereka searah dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut.

4.2.5. Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} efektivitas sistem pengendalian intern

pemerintah memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $4,704 > t_{tabel}$ sebesar 1,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa ada pengaruh variabel efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan. Secara langsung efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar 0,266 (26,6%).

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai variabel efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah pada OPD Provinsi Sumatera Utara, skor maksimum rata-rata tanggapan responden adalah pada dimensi pengendalian terletak pada pemantauan yaitu sebesar 4,06. Hal ini berarti OPD Provinsi Sumatera Utara selaku unit yang berfungsi melakukan sistem pengendalian internal telah melaksanakan aktifitas pengendalian terhadap penyelenggaraan pemerintah. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden adalah pada lingkungan pengendalian. Hal ini terjadi karena lingkungan pengendalian yang harus dibangun pada pemerintah daerah meliputi beberapa Organisasi Perangkat Daerah yang terkait yang harus bersinergi secara komprehensif untuk melaksanakan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga hal ini membutuhkan komitmen baik dari pimpinan dan seluruh pihak yang terkait agar dapat membangun lingkungan pengendalian yang memadai dan optimal.

Hal ini terjadi karena sumber daya manusia di pemerintah daerah belum menggunakan teknologi informasi secara maksimal. Melalui penggunaan *e-government*, efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi birokrasi

pemerintahan akan tercapai. Akan tetapi, adanya resistensi terhadap perubahan khususnya dalam mengadopsi penggunaan *e-government* pada birokrasi pemerintahan umumnya dikarenakan rendahnya keinginan dan kemampuan untuk mendapatkan informasi melalui penggunaan teknologi informasi seperti internet (Turnip, 2012). Selain itu juga masih ditemukan masalah tentang keterbatasan dan gangguan jaringan komunikasi seperti layanan *internet* yang terjadi di beberapa daerah. Selanjutnya pada dimensi pemantauan terlihat sudah memadai, namun tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan dari auditor internal maupun eksternal harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini bertujuan sebagai tindakan preventif dan pembinaan agar kesalahan yang sama tidak berulang di waktu yang akan datang sekaligus untuk meminimalisir berbagai bentuk penyimpangan.

Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Herawati, 2014; Kurniawan, 2017; Sari, 2015; Sudirman, 2016) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap sistem kualitas laporan keuangan. Oleh karena itu berdasarkan penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menciptakan laporan keuangan yang berkualitas, pemerintah daerah harus meningkatkan dan memastikan agar semua unsur/dimensi yang ada didalam sistem pengendalian intern pemerintah berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan. Peraturan Kepala BPKP Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang dikeluarkan oleh BPKP bertujuan agar semua Pemerintah Daerah melalui Inspektorat Daerah dapat melakukan penilaian sendiri (*self assessment*) terhadap maturitas (tingkat kematangan) sistem

pengendalian intern pemerintah di daerah tersebut. Dengan adanya regulasi ini diharapkan semua Pemerintah Daerah dapat lebih maksimal untuk menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas untuk tujuan akuntabilitas dan tercapainya *good governance* pada pemerintah daerah.

4.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hubungan secara simultan antara variabel eksogen antara variabel x_1 (budaya organisasi), x_2 (komitmen organisasi) dan y_1 (Efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah) terhadap y_2 (Kualitas Laporan Keuangan) di peroleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $13,501 > 3,134$ dan signifikansi $0,0003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel eksogen (budaya organisasi, komitmen organisasi, dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah) berpengaruh terhadap variabel endogen (kualitas laporan keuangan) atau menerima H_1 .

Secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar 0,377 (37,7%). Dan sebesar 62,3 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Beberapa faktor yang diduga menjadi faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian (Widyarini, 2015) menyatakan bahwa prosedur revidi, latar belakang pendidikan, tekanan waktu, dan

anggaran dana revidi berpengaruh positif pada kualitas revidi laporan keuangan pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian dari tingkat atas sampai tingkat bawah, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan serta dapat dipertanggungjawabkan kepada publik atau masyarakat (Nurhayati, 2013). Sehingga kesimpulan yang diambil pada penelitian ini bahwa perlu adanya peningkatan terhadap aspek budaya organisasi, komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah, agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

4.2.7. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Melalui Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa secara langsung pengaruh efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan adalah sebesar 0,266(26,6%), pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar 0,049 (4,9%), dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar -0,010 (-1,0%). Sehingga total pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar 0,305 (30,5%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah merupakan variabel perantara yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pada OPD pemerintah daerah Sumatera Utara. Beberapa hal yang lebih harus

ditingkatkan lagi agar kualitas laporan keuangan yaitu dengan adanya komitmen dari pimpinan, analisis terhadap risiko yang mungkin terjadi dalam penerapan sistem informasi keuangan, pengintegrasian ke sistem informasi keuangan, pengelolaan informasi yang lebih baik agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dan dampaknya terhadap kualitas laporan keuangan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Hal ini berarti dengan penanaman budaya kerja pada organisasi pemerintah menjadi penting sebagai upaya pemerintah melaksanakan amanat rakyat dalam memberikan perlindungan dan pelayanannya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Hal ini berarti dengan komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi.
3. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini berarti dengan budaya organisasi yang baik, maka dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.
5. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini dikarenakan bahwa belum terdapat hubungan emosional yang kuat antara anggota terhadap organisasi dikarenakan mutasi yang sering terjadi oleh anggota organisasi.
6. Efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berfungsi sebagai alat yang efektif yang digunakan untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.
7. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.
8. Budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka dalam hal ini penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sebaiknya OPD pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat lebih meningkatkan budaya organisasi. Melalui berperan menekan dan membentuk tingkah laku karyawan dalam organisasi tersebut. Seorang anggota organisasi harus

menaati peraturan atau budaya organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dan tidak boleh melanggarnya, karena budaya ini merupakan suatu hal yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut sebagai pembeda dengan organisasi yang lain serta melakukan pelatihan pengembangan sumber daya manusia pada masing OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

2. Dari segi komitmen organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan peningkatan hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Orang yang selalu ingin terus bekerja diorganisasi tertentu karena mereka searah dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut.
3. Agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sebaiknya pemerintah daerah dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Melalui inspektorat sebagai unit yang berfungsi menjalankan aspek pengendalian intern pemerintah, maka penilaian sendiri (*self assessment*) terhadap indeks maturitas harus dilaksanakan dengan lebih baik lagi secara komprehensif dan terintegrasi pada semua *stakeholder*. yang mendukung dimensi-dimensi pada sistem pengendalian intern. Dengan adanya regulasi ini diharapkan semua Pemerintah Daerah dapat lebih maksimal untuk menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas untuk tujuan akuntabilitas dan tercapainya *good governance* pada pemerintah daerah.

4. Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dan dampaknya terhadap kualitas laporan keuangan. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah dan kualitas laporan keuangan, seperti gaya kepemimpinan, kesenjangan anggaran, sistem informasi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi dan lain sebagainya sehingga dapat memberikan temuan yang lebih bervariasi untuk melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H.L. and J.L. Perry, (1981). An Empirical Assessment of organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26. 1- 14
- Allen dan Meyer. 1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London
- Alvin A. Arens, Randal J. Elder, M. S. B. (2010). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*. Prentice Hall.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi ke 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azuar, Juliandi. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis* (cetakan pertama). Medan: Percetakan M2000.
- Basukianto, F. C. P. ; (2015). Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Faktor Yang Mempengaruhi Dan Implikasi Kebijakan (Studi Pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah), 22(2), 188–200.
- Bodnar, George H., W. S. H. (2010). *Accounting Information System*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc
- Brink, A. (2011). *Corporate Governance and Business Ethies*. New York: Springer
- Denison dan Mishra. (2000). Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence. *School of business administration*. University of Michigan
- Dyne, V. L and Graham, J. W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation*. *Academy Management Journal*. 37, 4, 765-802
- Elvyra Zeyn. 2011. Pengaruh Good Governance dan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*. 1(1), 21-37
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Herawati, T. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Study & Accounting Research*, XI(1), 1–14. <https://doi.org/1693-4482>
- Horner, F. W. dan D. (2010). *Business Accounting Basics*. Pearson Education Limited
- Ifa Ratifah dan M.Ridwan. 2012. Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Trinomika*. 11(1), 29-39.
- Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2019. Badan Pemeriksaan Keuangan Indonesia, I. A. (2012). *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat
- Kaplan, S. D. P. ; R. M. (2005). *Psychological Testing, Principles, Applications. And Issues* (6th ed.). Belmont USA: Thomson Wadsworth
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Khaerul Uman. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Kouzes, James dan Berry. Posner. 2010. The Truth About Leadership, The No-Fads, Heart of Matter Facts You Need to Know. Bussines Book Summaries
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. Metode Riset untuk Binis dan Ekonomi. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Juwita, R. (2013). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, *12(2)*, 201–214
- Lia, Wawan. (2009). Pengaruh Pengawasan Intern dan Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Survei pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 4(1). <https://doi.org/1907-9958>
- Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Gubernur Sumatera Utara Tahun Anggaran 2018. Provinsi Sumatera Utara Kota Pematangsiantar 2019
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Pardede, R., & Manurung, R. (2014). *Analisis Jalur: Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta

- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara*.
- . (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*.
- . (2005a). *Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah*.
- . (2005b). *Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- . (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*, 282.
- . (2010). *Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- Mardiasmo. (n.d.). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- . (2006). *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 2, 1–17.
- . (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga
- Martina, K. A. (2012). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Bandung Barat)*, (17)
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Muhamatul Kibtiyah, Made Gede Wirakusuma, dan Maria M. Ratna Sari. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Pada Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 1877-1908
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, S. (2016). *Menkeu Sri Mulyani Sebut Banyak Laporan Keuangan Daerah WTP Tapi Kepala Daerahnya Korupsi*. Retrieved January 12, 2019, from www.medantribunnews.com

- Nugraha, D. S. (2010). The Influence Of Internal Control System To The Reliability Of Local Government Financial Statement (Case Study at Pemerintah Provinsi Jawa Barat). *Ekspansi Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 2(2), 3.
- Nurhayati, I. F. I. D. (2013). Pengaruh Anggaran dan Pengendalian Terhadap Efektivitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(April), 95–107
- Nurlis, Winwin Yadiati. 2017. *The Influence of Internal Control Effectiveness, Information Technology Utilization and Human Resources Competence on Local Government Financial Reporting Quality (Survey on SKPD Banten Provincial Government and Serang City)*. Reserach Journal of Finance and Accounting. 8 (12). 111-124.
- Nuryanto, M., & Afiah, N. N. (2013). The Impact of Apparatus Competence , Information Technology Utilization and Internal Control on Financial Statement Quality (Study on Local Government of Jakarta Province - Indonesia), 3(4), 157–171
- Rai, I. G. A. (2010). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Ratifah, I., & Ridwan, M. (2012). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Trikonomika*, 11(1), 29–39
- Rinie, Vincent Mak Pranata, dan Rapina. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Perusahaan Tekstil di Kota Bandung dan Sekitarnya). *JAFTA*. 1(1), 15-30
- Robbins, SP. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Rusvianto, D., Mulyani, S., & Yuliafitri, I. (n.d.). Pengaruh Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kota Bandung), 33–67
- Sari, E. N. (2015). *The Influence of Governmet Internal Control System, Organizational Culture, Competency And Organizational Comitment On The Accounting Information System Implementation's Success And It's Implication On The Financial Statements Quality*. Universitas Padjajaran

- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Silviana. (2013). Hubungan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Survey Pada 9 Kota Di Provinsi Jawa Barat), 30–31
- Soeharjono, H. I. 2013. “Pengaruh Budaya Ewuh Pakewuh Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal” (*Disertasi*). Yogyakarta: Universitas GajahMada
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B and Neale, M. A. 2002. *Organizational Behavior: A Management Challenge*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta
- Suwanda, D. (2015). Factors Affecting Quality of Local Government Financial Statements to Get Unqualified Opinion (WTP) of Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK), 6(4), 139–158
- Upabayu, I. P., Mahaputra, R., & Putra, I. W. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah, 2, 230–244
- Widarjono, A. (2015). *Amalisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN