

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN  
KEUANGAN DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Survey Pada OPD di Provinsi Sumatera Utara)**

**TESIS**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M. Ak)  
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi*

Oleh :

**DOLI ISKANDAR MULIA HASIBUAN**  
NPM. 1820050037

*Konsentrasi Akuntansi Sektor Publik*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

NAMA : DOLI ISKANDAR MULIA HASIBUAN  
NPM : 1820050037  
PROGRAM STUDI : MAGISTER AKUNTANSI  
KONSENTRASI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK  
JUDUL TESIS : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS  
LAPORAN KEUANGAN DAERAH DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING  
(PADA OPD PROVINSI SUMATERA UTARA)



*Pengesahan Tesis*

Medan, 14 Oktober 2021

**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

**Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.**

Pembimbing II

**Dr. IRFAN, S.E., M.M**

Direktur

**Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**

Diketahui

Ketua

Program Studi Magister Akuntansi

**Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



## PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN  
DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Pada OPD Provinsi Sumatera Utara)**

**DOLI ISKANDAR MULIA HASIBUAN  
1820050037**


Program Studi : Magister Akuntansi

“Tesis ini telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)”  
Pada Hari Kamis, 14 Oktober 2021

### Komisi Penguji

1. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA  
Ketua
2. Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA  
Sekretaris
3. Dr. DAHRANI, S.E., M.Si  
Anggota

1. ....  
2. ....  
3. ....



Unggul | Cerdas | Terpercaya

## **Lembar Tidak Melakukan Plagiat dan Memalsukan Data**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Doli Iskandar Mulia Hasibuan**  
NPM : **1820050037**  
Program Studi : **Magister Akuntansi**  
Judul Tesis : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Pada OPD Provinsi Sumatera Utara)**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Benar tesis saya adalah karya sendiri, bukan dikerjakan orang lain
2. Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan tesis saya
3. Saya tidak merubah dan memalsukan data penelitian saya

Jika ternyata dikemudian hari saya terbukti telah melakukan salah satu hal tersebut diatas, maka saya bersedia dikenai sanksi yang berlaku berupa pencopotan gelar saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan,  
Saya yang membuat Pernyataan,



**DOLI ISKANDAR MULIA HASIBUAN**  
**NPM. 1820050037**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN  
DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING  
(Survey Pada OPD di Provinsi Sumatera Utara)**

**ABSTRAK**

**DOLI ISKANDAR MULIA HASIBUAN  
NPM. 1820050037**

Tujuan dari penelitian ini pada dasarnya adalah menganalisis dan mengetahui kompetensi sumber daya manusia, efektifitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara. Disamping itu juga untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam memoderasi kompetensi sumber daya manusia dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Sementara itu, data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS).

Adapun temuan penelitian pada OPD di Provinsi Sumatera Utara disimpulkan bahwa, kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Moderasi komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Moderasi komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan Daerah.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi, Kualitas Laporan Keuangan Daerah.*

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN  
DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING  
(Survey Pada OPDDi Provinsi Sumatera Utara)**

**ABSTRACT**

**DOLI ISKANDAR MULIA HASIBUAN  
NPM. 1820050037**

The purpose of this research is basically to analyze and know the competence of human resources, the effectiveness of regional financial accounting information systems against the quality of regional financial statements in OPD in North Sumatra Province. In addition, to analyze and find out the influence of organizational commitment in moderating human resource competence and regional financial accounting system to the quality of regional financial statements in OPD in North Sumatra Province. This method of research uses an associative approach. Meanwhile, the data was analyzed using *the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)*.

The findings of the study on OPD in North Sumatra Province concluded that, human resource competence had no effect on the quality of regional financial statements. The effectiveness of regional financial accounting information systems affects the quality of regional financial statements. Moderation of organizational commitments does not strengthen the influence of human resource competence on the quality of regional financial statements. Moderation of organizational commitments does not strengthen the effect of the effectiveness of regional financial accounting information systems on the quality of regional financial statements.

***Keywords: Human Resource Competence, Effectiveness of Regional Financial Accounting Information Systems, Organizational Commitment, Quality of Regional Financial Statements***



## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, dimana telah memberikan kesehatan dan kehidupan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIFITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Pada OPD Provinsi Sumatera Utara)”**.

Penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Pendidikan Strata-2 (S-2) pada Program Magister Akuntansi, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya teristimewa buat Ayahanda (Alm. K. Hasibuan) dan Bunda (Almh. Rosidah Siregar), Istri dan anak-anak ku tercinta serta teman-teman sejawat. Dimana atas segala bantuan dan dukungan serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

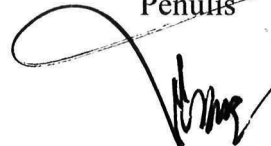
Tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

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 Prof. Drs. Syaifuddin, MA., Ph.D, selaku Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak, CA., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Pembimbing I yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku Sekretaris Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan merangkap sebagai penguji yang telah memberikan ilmu, dukungan dan arahan, pemikiran dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Dr. Irfan, SE., MM., sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA., CPA., dan Dr. Dahrani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing dan Penguji yang telah memberikan ilmu, dukungan, arahan, pemikiran dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staf Biro Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Orang-orang terkasih yang amat membantu penulis dan memberi dukungan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini (Keluarga Besar Hasibuan, Kakak Farida Hanum Hasibuan, abang Jamal Muda Hasibuan, dan adik Ismail Hakim Hasibuan, Istri tercinta Lela Efrita dan anak-anakku tersayang Naufal Sakha Hasibuan dan Aqil Fikri Hasibuan) dan segenap keluarga besar penulis.
11. Buat teman-temanku Angkatan Maksi 2019 Genap UMSU yang telah sama-sama berjuang, saling membantu dan memberi dukungan serta semangat untuk menyelesaikan perkuliahan sampai selesai.
12. Buat teman-teman yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara khususnya di Subbag Keuangan yang telah memberikan dukungan kepada penulis, serta pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.
13. Sahabat-sahabat yang memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis, meluangkan waktu kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna penyempurnaan tesis ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Medan, Oktober 2021  
Penulis



**Doli Iskandar Mulia Hasibuan**  
NPM. 1820050037



## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. LatarBelakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	16
C. Rumusan Masalah .....	17
D. Tujuan Penelitian .....	18
E. Manfaat Penelitian .....	18
BAB II LANDASAN TEORI .....	20
A. Kajian Teoritis .....	20
1. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah .....	20
a. Pengertian Kualitas Laporan Keuangan Daerah .....	20
b. Karakteristik Laporan Keuangan .....	22
c. Tujuan Laporan Keuangan .....	26
d. Pengukuran Kualitas Laporan Keuangan .....	28
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	30
a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	30
b. Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	32
c. Faktor-faktor Pembentukan Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	34
3. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah...	36
a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah .....	36
b. Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah .....	39

c. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah.....	40
4. Komitmen Organisasi .....	44
a. Pengertian Komitmen Organisasi .....	44
b. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi .....	47
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	49
B. Kajian Penelitian yang Relevan .....	51
C. Kerangka Berpikir/Konseptual .....	55
D. Hipotesis .....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>65</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	65
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	65
C. Populasi dan Sampel.....	66
D. Defenisi Operasional Variabel .....	68
E. Teknis Pengumpulan Data .....	73
F. Uji Validitas dan Rehabilitas.....	74
G. Teknik Analisis Data .....	81
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>92</b>
A. Hasil Penelitian .....	92
1. Objek Penelitian.....	92
2. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	92
3. Deskripsi Identitas Responden .....	93
4. Deskriptif Frekuensi Jawaban Responden .....	97
5. Analisis Data Melalui Pengujian SEM-PLS .....	111
B. Pembahasan .....	128
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>143</b>
1. Kesimpulan .....	143
2. Saran .....	143

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Progress Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Keuangan OPD Tahun 2019 .....	5
Tabel 1.2. Pengelola Keuangan berdasarkan latarbelakang Pendidikan ..	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	52
Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian .....	66
Tabel 3.2. OPD Yang Dijadikan Sampel Penelitian .....	67
Tabel 3.3. Defenisi Operasional .....	72
Tabel 3.4. Skala Ordinal .....	73
Tabel 3.5. Hasil Uji validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) (X1) .....	76
Tabel 3.6. Hasil Uji validitas Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) .....	77
Tabel 3.7. Hasil Uji validitas Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y) ...	78
Tabel 3.8. Hasil Uji validitas Komitmen Organisasi (Z) .....	79
Tabel 3.9. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	81
Tabel 3.10. Kriteria Persentase Tanggapan Responden .....	83
Tabel 3.11. Kriteria Penilaian Korelasi .....	91
Tabel 4.1. Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	93
Tabel 4.2. Deskripsi Frekuensi dan Kriteria Jawaban Responden dalam Setiap Butir/Item Pertanyaan Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) .....	98

Tabel 4.3	Deskripsi Frekuensi dan Kriteria Jawaban Responden Dalam Setiap Butir/Item Pertanyaan Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) .....	101
Tabel 4.4	Deskripsi Frekuensi dan Kriteria Jawaban Responden Dalam Setiap Butir/Item Pertanyaan Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y) .....	105
Tabel 4.5	Deskripsi Frekuensi dan Kriteria Jawaban Responden Dalam Setiap Butir/Item Variabel Komitmen Organisasi (Z) .....	108
Tabel 4.6.	Convergent Validity Variabel Penelitian Tahap 1 .....	112
Tabel 4.7.	Convergent Validity Variabel Penelitian Tahap II .....	115
Table 4.8.	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	117
Table 4.9.	<i>Croanbach's Alpha</i> .....	118
Table 4.10.	Composite Reliability (CR) .....	119
Tabel 4.11.	<i>R-Square</i> .....	121
Table 4.12.	Uji Hipotesis .....	124



## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.1.	Grafik Penyampaian Laporan Keuangan ke OPD .....	6
Gambar 2.1.	Kerangka Berpikir .....	63
Gambar 3.1.	Model Struktural PLS .....	88
Gambar 3.2.	Model Struktural PLS Menggunakan Mediator .....	89
Gambar 4.1.	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	93
Gambar 4.2.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	94
Gambar 4.3.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	95
Gambar 4.4.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	95
Gambar 4.5.	Identitas Responden Berdasarkan Jabatan .....	96
Gambar 4.6.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Menjabat .....	97
Gambar 4.7.	Hasil Analisis Outer Model Tahap I .....	111
Gambar 4.8.	Hasil Analisis Outer Model Tahap II .....	114
Gambar 4.9.	Hasil Analisis Menggunakan Efek Moderator .....	121
Gambar 4.10.	Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i> Menggunakan Efek Moderato .....	123

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam perkembangannya tuntutan masyarakat semakin tahun semakin meningkat untuk menghasilkan suatu pemerintahan yang baik dan transparan. Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) hendaknya ditingkatkan untuk menghasilkan suatu laporan keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan adalah suatu cerminan untuk dapat mengetahui apakah suatu pemerintahan telah berjalan dengan baik, sehingga pemerintah diharuskan untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan yang berkualitas harus memenuhi karakteristik kualitatif yang terdiri dari (1) Relevan yang berarti informasi harus memiliki *feedback value*, tepat waktu dan lengkap, (2) Andal, yang berarti informasi harus memiliki karakteristik jujur, *variability*, netralitas, (3) Dapat dibandingkan yang berarti laporan keuangan dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya atau dapat dibandingkan dengan laporan keuangan entitas lain, dan (4) Dapat dipahami berarti bahwa informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna.

Laporan keuangan merupakan suatu alat pertanggungjawaban atas kinerja keuangan manajemen suatu pemerintahan kepada publik yang dipercayakan kepadanya. Informasi dalam laporan keuangan banyak dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Di mana pihak-pihak yang berkepentingan tersebut menggunakan informasi yang terdapat dalam laporan keuangan untuk mengambil

suatu keputusan. Keputusan yang dihasilkan diharapkan dapat membawa pemerintahan kearah yang lebih baik.

Untuk menghasilkan suatu laporan keuangan diperlukan upaya-upaya yang nyata untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dengan penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah daerah yang memenuhi prinsip-prinsip tepat waktu, andal dan disusun dengan mengikuti standar akuntansi pemerintahan yang diterima secara umum.

Laporan keuangan pemerintah disusun dengan mengikuti Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Laporan keuangan pemerintah kemudian disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat/Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan masyarakat umum setelah diaudit, oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Adapun komponen laporan keuangan yang disampaikan tersebut meliputi Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas, Laporan Perubahan Ekuitas dan Catatan atas Laporan Keuangan.

Informasi dalam laporan keuangan banyak dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Dimana pihak-pihak yang berkepentingan tersebut menggunakan informasi yang terdapat dalam laporan keuangan untuk mengambil suatu keputusan. Menurut Suwardjono (2005), Informasi yang bermanfaat bagi para pemakai adalah informasi yang mempunyai nilai. Informasi akan bermanfaat apabila informasi dapat mendukung pengambilan keputusan dan andal.

Upaya Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk mewujudkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas adalah dengan penyampaian laporan

keuangan pemerintah daerah memenuhi 4 (empat) karakteristik kualitas laporan keuangan salah satunya adalah relevan. Di dalam relevan tercantum laporan keuangan disajikan tepat waktu. Penyajian laporan keuangan ke Tim BPK (sebagai pihak pemeriksa eksternal) tidak mengalami kendala sehingga tidak mempengaruhi opini yang diberikan ke Provinsi Sumatera Utara, pada waktu rapat penyerahan LKPD Sumatera Utara Tahun Anggaran 2019 digedung DPRD Sumut, Jalan Imam Bonjol Medan oleh anggota V BPK RI, Bahrullah Akbar, secara daring meskipun Pemerintah Provinsi Sumatera Utara meraih Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) ke 6 (enam) kalinya sejak 2014, masih ada catatan BPK RI yang harus diperhatikan antara lain, alokasi dana BOS tidak memadai, penatausahaan asset tetap yang belum maksimal, penggunaan kas belum semuanya menggunakan transaksi non tunai dan pertanggungjawaban penggunaan belanja hibah belum sepenuhnya diterima.

Begitu juga dalam sambutan penyerahan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 Gubernur Sumatera Utara berharap penyerahan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI yang dihadiri Eydu Oktain Panjaitan didampingi para Kepala Sub Auditorat, di masa mendatang penyerahan LKPD biar lebih cepat dilakukan, karena dengan ketepatan dan kecepatan waktu akan memberikan nilai lebih dalam hal pengelolaan keuangan.

Laporan keuangan pemerintah daerah wajib disampaikan kepada BPK, 3 bulan setelah tahun anggaran berakhir (Permendagri No. 13 tahun 2006), setelah terlebih dahulu dilakukan oleh Inspektorat daerah. Menurut Johnson (1998)



ketepatan waktu sangat tergantung oleh fungsi audit karena laporan keuangan tidak dapat diterbitkan sebelum audit selesai. Keterlambatan penyampaian LKPD ke BPK secara langsung memang tidak memberikan pengaruh terhadap penilaian opini, namun dapat berakibat terjadinya audit dan informasi dalam LKPD menjadi kehilangan kapasitasnya dalam pengambilan keputusan (Lase dan Sutaryo, 2014).

Yang menjadi fenomena penyampaian laporan keuangan setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ke PPKD (Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah) mengalami keterlambatan atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Ketepatan waktu dalam penyajian laporan keuangan setiap OPD menjadi kendala di setiap tahun, yang mana setiap tahun pemerintah mengeluarkan surat kepada para Kepala OPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk menyampaikan Laporan Keuangan ke PPKD sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan dalam surat tersebut, hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pendoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 10 huruf k menyatakan bahwa Kepala OPD selaku Pejabat Pengguna Anggaran menyusun dan menyampaikan laporan keuangan OPD yang dipimpinnya, dan pada Pasal 294 dinyatakan bahwa Laporan Keuangan dimaksud disampaikan kepada Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah (PPKD) sebagai dasar penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 189 mengamanatkan bahwa Pelaporan

Keuangan Pemerintah Daerah merupakan proses penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah oleh entitas pelaporan sebagai hasil konsolidasi atas Laporan Keuangan OPD selaku entitas akuntansi. Laporan Keuangan OPD dimaksudkan disampaikan kepada Kepala Daerah melalui PPKD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikut ini akan disajikan Progress Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Keuangan setiap OPD Tahun 2019.

Tabel 1.1  
Progress Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Keuangan OPD Tahun 2019

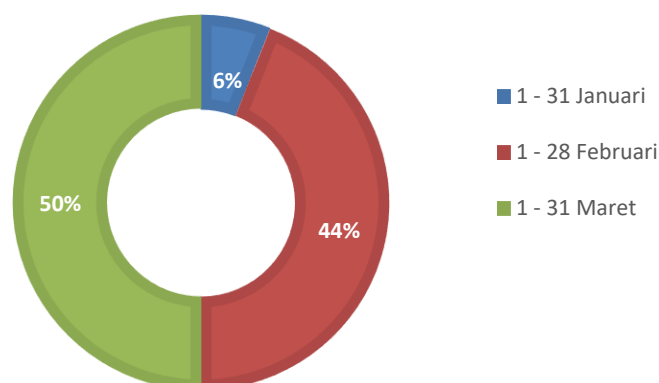
No.	Uraian	PENATAUSAHAAN						LAPORAN KEUANGAN				
		SP2D			SP2D NIHIL		Pengesahan	LRA	LO	Neraca	LPE	Calk
		GU	TU	LS	GU	TU						
1	Dinas Pendidikan	√	√	□	□	√	√	□				
2	Dinas Kesehatan	√	□	□	□	□	√	□				
3	Rumah Sakit Jiwa Daerah	√	√	√	□	√	√	√				
4	Rumah Sakit Umum Haji Daerah	√	□	√	√	□	√	√				
5	Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi	√	√	√	√	√	√	√				
6	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	√	√	√	√	√	□	√				
7	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	√	√	√	√	√	√	√				
8	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	√	□	√	√	□	□	√				
9	Satuan Polisi Pamong Praja	√	√	√	√	√	□	√				
10	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	√	√	√	√	√	□	√				
11	Dinas Sosial	√	□	√	√	□	□	√				
12	Dinas Tenaga Kerja	√	□	√	√	□	√	√				
13	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	√	√	√	√	√	□	√				
14	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	√	□	√	√	□	□	√				
15	Dinas Lingkungan Hidup	√	√	√	√	√	√	√				
16	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	√	□	√	√	□	□	√				
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	√	□	√	√	□	□	√				
18	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	√	□	√	√	□	□	√				
19	Dinas Perhubungan	√	√	√	√	√	√	√				
20	Dinas Komunikasi dan Informatika	√	√	√	√	√	□	√				
21	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	Proses	√	√	Proses	√	□	Proses				
22	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Atap	√	□	√	√	□	□	√	√	√	√	
23	Dinas Pemuda dan Olahraga	√	√	√	√	√	√	√				
24	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	√	√	√	√	√	√	√				
25	Dinas Perpustakaan dan Arsip	√	√	√	√	√	□	√				
26	Dinas Kelautan dan Perikanan	√	√	Proses	Proses	√	√	Proses				
27	Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura	√	□	√	√	□	√	√				
28	Dinas Perkebunan	√	√	√	√	√	√	√				
29	Dinas Kehutanan	√	√	Proses	Proses	Proses	√	Proses				

30	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	√	□	√	√	□	√	√				
31	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	√	√	√	√	√	√	√				
32	KDH dan WKDH	□	□	√	□	□	□	√				
33	Biro Umum dan Perlengkapan	√	√	√	√	√	√	√				
34	Biro Pemerintahan Umum	√	√	√	√	√	□	√				
35	Biro Bina Perekonomian	√	√	√	√	√	□	√	√	√	√	
36	Biro Sosial dan Kesejahteraan	√	√	√	√	√	□	√				
37	Biro Organisasi	√	√	√	√	□	□	□				
38	Biro Otonomi dan Kerjasama	√	√	√	√	√	□	√				
39	Biro Adm. Pembangunan dan Pengadaan barang	√	√	√	√	√	□	√				
40	Biro Hukum	√	√	□	√	√	□	√				
41	Biro Humas Keprotokolan	√	√	√	√	√	□	√				
42	Sekretariat DPRD	√	□	√	√	□	□	√				
43	Badan Penghubung Daerah Provinsi	√	□	√	√	□	√	√				
44	Inspektorat Daerah Provinsi	√	√	√	√	√	□	√	√	√	√	
45	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	√	√	√	√	√	□	√				
46	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	√	√	√	√	√	√	√				
47	Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah	□	□	√	□	□	√	√				
48	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	√	√	√	√	√	√	√				
49	Badan Kepegawaian Daerah	√	√	√	√	√	□	√				
50	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	√	√	√	√	√	√	√				
51	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	√	□	√	√	√	□	√				

Sumber: Lampiran Surat Sekretariat Daerah Provsu, No. 900/658, tanggal 22 Januari 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa sampai dengan bulan Januari 2020 untuk Laporan Keuangan Tahun 2019 dari 51 (lima puluh satu) OPD baru 3 (tiga) yang sudah membuat laporan keuangan sampai dengan LPE (5,88%), sedangkan 48 OPD masih sampai proses LRA. Persentase waktu penyampaian laporan keuangan setiap OPD ke PPKD dapat dilihat dalam grafik berikut ini :

Gambar 1.1: Grafik Penyampaian Laporan Keuangan ke OPD



Sumber: Data Diolah Penulis (2020)

Dari gambar di atas persentase penyampaian laporan keuangan untuk tepat waktu tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, penyampaian laporan keuangan paling lambat bulan Februari tetapi kenyataannya pada bulan Maret baru selesai dilaksanakan pembuatan laporan keuangan setiap OPD. Penyampaian laporan keuangan ke Tim BPK sebagai pihak eksternal memang tidak mengalami keterlambatan tetapi penyampaian laporan keuangan setiap OPD ke PPKD tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Iyoha (2012) menyebutkan bahwa evaluasi terhadap kualitas laporan keuangan harus memenuhi tiga kriteria utama yaitu ketepatan waktu, keandalan dan komparabilitas. Penyajian laporan keuangan secara tepat waktu merupakan aspek strategis untuk memperoleh keunggulan kompetitif dalam menunjang keberhasilan, kepercayaan publik, kualitas kinerja dan kredibilitas kualitas informasi akuntansi yang tinggi atas apa yang dilaporkannya (Astuti, 2007), terutama pada saat kondisi keuangan dan kinerja entitas sektor publik berada di bawah pengawasan untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan tujuan ekonomi (Cohen dan Leventis 2013).

Laporan keuangan merupakan produk yang dihasilkan oleh disiplin ilmu akuntansi, sehingga untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas diperlukan orang-orang yang berkompeten. Kompetensi disini terpenuhinya Sumber Daya Manusia sangat diperlukan agar laporan keuangan yang dihasilkan dapat memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan, sehingga laporan keuangan dihasilkan dapat berkualitas dan bermanfaat bagi pemakainya.

Sumber Daya Manusia juga dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, Sumber daya manusia yang kompeten merupakan kemampuan



dan karakteristik yang dimiliki seorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kemampuan dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang akuntansi pemerintah sangat diperlukan pemerintah pusat dan daerah, sebagaimana yang disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas dengan profesional, efektif dan efisien dibutuhkan SDM yang kompeten sesuai dengan kompetensi bidang dan kompetensi dasar.

Kompetensi adalah cirri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi merupakan dasar seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sumber Daya Manusia yang tidak memiliki kompetensi, tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien, efektif dan ekonomis. Pekerjaan yang dihasilkan tidak akan tepat waktu dan terdapat pemborosan waktu serta tenaga. Dengan adanya kompetensi sumber daya manusia maka waktu pembuatan laporan keuangan akan dapat dihemat. Hal ini karena sumber daya manusia tersebut telah memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hal-hal yang harus dikerjakan, sehingga laporan keuangan yang disusun dapat diselesaikan dan disajikan tepat waktunya (Mardiasmo, 2009).

Laporan Keuangan daerah hingga saat ini juga masih mengalami kendala dalam proses penyusunannya. Permasalahan yang paling mendasar dalam penyusunan laporan keuangan adalah SDM (Sumber Daya Manusia) pada masing-masing OPD, dalam hal ini adalah aparatur daerah. Kenyataannya, beberapa pihak

yang bertanggungjawab terhadap pembuatan laporan keuangan bukanlah orang yang berlatar belakang Pendidikan akuntansi. Hal ini menjadi kendala bagi pihak aparaturnya daerah dalam penyusunan laporan keuangan, berikut ini akan disajikan tabel pengelola keuangan yakni Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran, Staf Keuangan berdasarkan latar belakang pendidikan.

Tabel: 1.2  
Pengelola Keuangan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Total
1	Kasubbag Keuangan	S-1 Jur. Ekon	12	51
		S-1 Jur. Lain	33	
		S-2 Jur. Ekon	0	
		S-2 Jur. Lain	6	
		SMA Jur. Ekon	0	
		SMA Jur. Lain	0	
2	Bendahara Pengeluaran	S-1 Jur. Ekon	36	51
		S-1 Jur. Lain	15	
		S-2 Jur. Ekon	0	
		S-2 Jur. Lain	0	
		SMA Jur. Ekon	0	
		SMA Jur. Lain	0	
3	Staf Keuangan	S-1 Jur. Ekon	12	51
		S-1 Jur. Lain	23	
		S-2 Jur. Ekon	0	
		S-2 Jur. Lain	0	
		SMA Jur. Ekon	5	
		SMA Jur. Lain	11	

Sumber : Biro Keuangan Bagian Akuntansi

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 51 OPD yang bekerja sebagai Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran, Staf Keuangan dapat dikemukakan bahwa sebanyak 60 OPD tamatan S1 Ekonomi Akuntansi dan 71 OPD tamatan S1 bukan Ekonomi Akuntansi. Sedangkan OPD tamatan S2 Ekonomi Akuntansi tidak ada, namun terdapat 6 OPD tamatan S2 bukan Ekonomi Akuntansi. Adapun tamatan SMA terdapat 5 OPD Ekonomi Akuntansi dan 11 OPD bukan Ekonomi Akuntansi.

Menurut Erwin Siahaya (2017) untuk menghasilkan laporan keuangan daerah yang berkualitas dan dapat berjalan efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memahami dan kompeten dalam akuntansi pemerintahan. Treatment tepat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut tidak dapat dilakukan oleh pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan akuntansi, Indriasari (2008). Sejalan dengan Halim (2010) menyatakan bahwa penyiapan dan penyusunan laporan keuangan yang berkualitas memerlukan SDM yang memiliki kompetensi serta yang menguasai akuntansi pemerintahan.

Kemajuan dan perkembangan teknologi sekarang ini yang diiringi dengan perkembangan system informasi sebagai bagian dari suatu pendukung berbagai aktivitas bagi para akademisi, pebisnis, professional maupun pada kalangan birokrasi atau pemerintahan. Diharapkan dengan menggunakan suatu teknologi ataupun pengaplikasian suatu system informasi, baik individu maupun organisasi dapat menjalankan berbagai aktivitas dengan lebih efektif dan efisien.

Sejalan dengan harapan pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintah provinsi berusaha mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat dengan cara membangun teknologi informasi di bidang keuangan atau akuntansi dalam kaitannya pengelolaan keuangan daerah yaitu Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD). Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) merupakan aplikasi terpadu yang dipergunakan sebagai alat bantu pemerintah daerah yang digunakan meningkatkan efektivitas implementasi dari berbagai

regulasi bidang pengelolaan keuangan daerah yang berdasarkan pada asas efisiensi, ekonomis, efektif, transparan, akuntabel dan auditable.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintahan yang telah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) mulai Tahun 2015 sampai dengan sekarang untuk penatausahaan keuangan sampai pembuatan laporan keuangan, tapi sejak tahun 2018 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah menerapkan dalam penatausahaan keuangan menggunakan Sistem informasi e-keuangan sedangkan pembuatan laporan keuangan menggunakan aplikasi SIMDA, kedua aplikasi ini sangat baik dalam membantu pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk menghasilkan suatu laporan keuangan yang berkualitas.

Pengolahan data keuangan yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara diharapkan akan berjalan efektif apabila mempertimbangkan elemen-elemen penting dalam penerapan system pengelolaan keuangan daerah seperti keamanan data, kecepatan dan ketepatan waktu, ketelitian, variasi laporan/output dan relevansi. Diharapkan dengan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan maka kualitas laporan keuangan di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara mampu mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah.

Yang terjadi saat ini penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan di Provinsi Sumatera Utara sekarang ini masih menggunakan apa yang dinamakan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dan e-keuangan, hal ini sangat berpengaruh dari segi keefektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan itu

sendiri. Penggunaan aplikasi e-keuangan masih sebatas penatausahaan keuangan sehingga kualitas sistem salah satunya keandalan sistem dan sistem yang terintegrasi tidak terpenuhi sedangkan penggunaan aplikasi SIMDA digunakan untuk penatausahaan keuangan dan pembuatan laporan keuangan hanya dioperasikan ditempat yang mempunyai jalur/jaringan SIMDA tidak bisa dioperasikan dimana saja sehingga kualitas informasi dan penggunaan system kurang efektif dan efisien. Penggunaan 2 (dua) aplikasi Sistem Informasi Akuntansi Keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang relevan akan berpengaruh salah satunya ketepatan waktu dalam penyampaian laporan keuangan OPD ke PPKD sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Selain kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, faktor lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja serta adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Pramita dan Andriyani, 2010).

Komitmen organisasi dapat tercipta jika organisasi atau perusahaan memberi dorongan, respek, menghargai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti, jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan anggota/pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/pegawai akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terjadi ketidak konsistenan antara kompetensi SDM dan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah tidak berpengaruh terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang mana salah satu penyebabnya adalah adanya faktor kontinjensi yakni komitmen organisasi yang diduga bisa memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan efektivitas system informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap mental yang mewakili keinginan dan kebutuhan serta kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pegawai memihak terhadap suatu organisasi tertentu dan keterlibatan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Ikhsan *dkk*, 2012).

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini merupakan merujuk pada penelitian sebelumnya, namun ada beberapa perbedaan yang terdapat dengan penelitian tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Irafah, Eka Nurmala Sari dan Muhyarsyah (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, memakai alat analisis Metode MRA dengan program

SPSS, dengan hasil Sumber Daya Manusia, peran Internal Audit berpengaruh parsial terhadap kualitas laporan keuangan sedangkan penerapan sistem informasi keuangan daerah tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Rinie, Vincent Mak Pranata dan Rapina (2019) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap kualitas laporan keuangan (survey pada Perusahaan Tekstil di Kota Bandung dan Sekitarnya), menggunakan alat analisis regresi berganda dengan hasil penelitian efektivitas system pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Mis Widya Andelina (2017) dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating, menggunakan alat analisis regresi berganda, dengan hasil penelitian SAKD berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, SAKD dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kualitas laporan keuangan dan SDM dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Selanjutnya penelitian dilakukan Aditya Sanjaya (2017) dengan judul Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Intern, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi, alat yang digunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS dengan hasil penelitian Penerapan SAP, SPI, SAKD berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan SAP, SPI dan SAKD dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan sedangkan SDM dimoderasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Selanjutnya penelitian juga dilakukan oleh I Gusti Lanang Suarmika, I Dewa Gede Dharma Saputra (2016) dengan judul Kemampuan Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Memoderasi Pengaruh Kapasitas SDM dan Penerapan SIKD pada Kualitas LKPD Kabupaten Karangasem, alat analisis yang digunakan analisis regresi moderasi dengan menggunakan uji nilai selisih mutlak dengan hasil penelitian Komitmen organisasi memperlemah pengaruh kapasitas SDM pada Kualitas LKPD, SPI memperkuat pengaruh kapasitas SDM pada kualitas LKPD, Komitmen organisasi memperkuat pengaruh penerapan SIKD pada kualitas LKPD dan SPI tidak memoderasi pengaruh penerapan SIKD pada kualitas LKPD.

Berdasarkan penelitian yang terkait, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian yang diajukan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan terdapat pada variabel penelitian yang tidak sama dan alat analisis yang akan digunakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas



Laporan Keuangan Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Survey pada OPD di Provinsi Sumatera Utara)

## **B. Identifikasi Masalah**

Laporan keuangan pemerintah memiliki fungsi yang sangat vital. Salah satu fungsinya ialah laporan keuangan merupakan gambaran kondisi suatu pemerintah dan sebagai salah satu cara bagi pemerintah daerah untuk mewujudkan akuntabilitas keuangannya. Untuk mewujudkan akuntabilitas keuangan pemerintah daerah tentu banyak kendala-kendala dan permasalahan yang dihadapi, sehingga laporan tersebut dapat selesai dengan cepat dan tepat.

Untuk itu penulis akan memberikan identifikasi masalah atas penelitian ini:

1. Penyajian laporan keuangan OPD ke PPKD tidak tepat waktu, sering mengalami keterlambatan penyampaian laporan keuangan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.
2. Masih adanya OPD yang belum mengetahui cara penyusunan laporan keuangan berdasarkan akuntansi pemerintahan.
3. Sumber daya manusia belum seluruhnya menguasai atas penyusunan laporan keuangan, masih adanya tamatan Sarjana di luar bidang jurusan ekonomi dalam penyusunan laporan keuangan.
4. Dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah melakukan sosialisasi penyusunan laporan keuangan tetapi hal itu belum cukup untuk meningkatkan SDM.
5. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah menggunakan 2 aplikasi yaitu SIMDA dan e-Keuangan sehingga penggunaannya tidak efektif dan efisien.

6. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang digunakan oleh setiap OPD Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan e-keuangan belum sempurna karena hanya melakukan penatausahaan keuangan sedangkan pelaporan keuangan masih menggunakan SIMDA.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia, dan system akuntansi keuangan daerah menjadi faktor penting dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Di mana apabila kualitas laporan keuangan telah terpenuhi maka pemerintahan yang baik akan dapat tercapai. Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Efektifitas Sistem Informasi Aakunatnsi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah Komitmen Organisasi Memoderasi Efisiensi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memoderasi Efisiensi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara?

#### **E. Manfaat Penelitian**

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 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan

Keuangan dengan Komitmen Organisasi. 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 Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap 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*.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

###### **a. Pengertian Kualitas Laporan Keuangan Daerah**

Pengertian Laporan Keuangan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2007) Laporan keuangan merupakan bagian dari laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan yang dapat disajikan dalam berbagai cara misalnya, sebagai laporan arus kas, atau laporan arus dana), catatan dan laporan lain serta materai penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Disamping itu juga termasuk skedul dan informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut misalnya, informasi keuangan segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga.

Menurut Horner dan Wood (2010) menyatakan bahwa kualitas laporan keuangan sebagai laporan yang menyajikan secara wajar keadaan entitas dan aktivitas untuk akhir tahun serta memberikan informasi yang berguna bagi pemakai laporan keuangan. Sedangkan laporan keuangan yang berkualitas di organisasi pemerintahan menurut Mardiasmo (2009) adalah laporan keuangan yang mampu menyajikan informasi keuangan yang relevan dan dapat diandalkan (reliable). Agar dapat dikategorikan sebagai laporan keuangan yang berkualitas, maka dalam penyusunan laporan keuangan harus memenuhi empat karakteristik kualitatif yaitu relevan, andal, dapat diperbandingkan, dan mudah dipahami.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa laporan keuangan merupakan produk akhir dari proses akuntansi yang mudah dipahami dan dimengerti sehingga dapat dilaksanakan untuk memberikan informasi yang berguna untuk mengambil suatu keputusan.

Laporan keuangan pemerintah daerah merupakan informasi yang memuat data berbagai elemen struktur kekayaan financial yang merupakan cerminan hasil aktivitas tertentu. Istilah Laporan Keuangan Pemerintah Daerah meliputi seluruh laporan berikut penjelasannya, mengakui laporan tersebut akan diakui sebagai bagian dari laporan keuangan. Laporan keuangan terutama digunakan untuk membandingkan antara realisasi pendapatan, belanja, transfer dan pembiayaan dengan anggaran yang telah ditetapkan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan.

Informasi yang bermanfaat bagi para pemakai adalah informasi yang mempunyai nilai. Agar informasi tersebut dapat mendukung dalam pengambilan suatu keputusan dan dapat dipahami oleh para pemakai, maka informasi akuntansi harus mempunyai beberapa karakteristik kualitatif yang disyaratkan. Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normative yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuan.

Kualitas laporan keuangan dapat dikatakan baik, apabila informasi yang disajikan dapat dipahami, dan memenuhi kebutuhan pemakainya dalam pengambilan keputusan, bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan

material serta dapat diandalkan, sehingga laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya.

#### **b. Karakteristik Laporan Keuangan**

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), menjelaskan karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Bagian kerangka konseptual akuntansi pemerintah pada paragraf 35 menyatakan bahwa terdapat empat karakteristik kualitatif laporan keuangan, yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Keempat karakteristik tersebut merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah daerah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki.

Adapun keempat karakteristik kualitas laporan keuangan dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) Relevan

Laporan keuangan bisa dinyatakan relevan apabila informasi termuat didalamnya 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:

- a) Memberikan manfaat umpan balik (*feedback value*)

Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu. Laporan keuangan berkualitas jika dapat memberikan manfaat untuk evaluasi kinerja masa lalu dan memberikan umpan balik dalam rangka keuangan dan perbaikan kinerja di masa datang.

b) Memberikan manfaat prediktif (*predictive value*)

Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini. Laporan keuangan berkualitas jika dapat memberikan manfaat untuk memprediksi kondisi keuangan, kebutuhan keuangan, dan kinerja di masa datang.

c) Disajikan tepat waktu (*timeliness*)

Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

d) Lengkap

Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada.

2) Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material dan menyajikan secara fakta 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 (*faithfulness of presentation*)



Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan. Laporan keuangan yang berkualitas terbebas dari salah saji material dan tidak ada manipulasi laporan keuangan.

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 kesimpulan yang tidak berbeda jauh. Laporan keuangan berkualitas jika dapat diverifikasi kebenarannya melalui proses audit independen.

c) Netralitas

Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu. Penyajian laporan keuangan tidak bersifat bias terhadap kepentingan kelompok tertentu.

3) Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan dengan 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.

#### 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 mempelajari informasi yang dimaksud.

Sedangkan 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 ketidak pastian, meningkatkan kemampuan pengambil keputusan untuk membuat prediksi, atau mengkonfirmasi, atau mengoreksi ekspektasi dimasa lalu.
- 2) *Reliable* (andal), informasi dikatakan terpercaya (andal) jika keberadaannya bebas dari kesalahan dan 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.

Laporan keuangan pemerintah ditujukan untuk memenuhi tujuan umum pelaporan keuangan, namun tidak untuk memenuhi kebutuhan khusus pemakaiannya. Disamping penyusunan laporan keuangan bertujuan umum, entitas pelaporan dimungkinkan untuk menghasilkan laporan keuangan yang disusun untuk kebutuhan khusus.

Menurut (Cohen, 2011) dalam (Eka, 2018) menyatakan bahwa laporan keuangan yang dikatakan berkualitas tidak harus sesuai dengan standar akuntansi yang telah ditetapkan, akan tetapi harus disertai dengan laporan audit eksternal yang berisi tentang opini atau pendapat terhadap keandalan dan kepatuhan dalam penyusunan laporan keuangan tersebut. Opini audit tersebut memberikan jaminan bahwa laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standart akuntansi, dan bahwa posisi keuangan, hasil operasi dan jumlah surplus atau deficit telah disajikan secara wajar dari organisasi yang di audit. Selain itu laporan audit juga berperan penting sebagai pencegah munculnya informasi yang berkualitas rendah.

### **c. Tujuan Laporan Keuangan**

Berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan Nomor 71 Tahun 2010: Laporan keuangan merupakan informasi yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi

keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran lebih, arus kas, hasil operasi dan perubahan ekuitas suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai lokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan :

- 1) Menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dan pemerintah
- 2) Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah
- 3) Mengenai informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi
- 4) Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya.
- 5) Menyediakan informasi mengenai potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintah.
- 6) Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya

Sedangkan menurut Bastian (2010) secara spesifik tujuan pelaporan keuangan sektor publik ada 5 (lima) yaitu :

- 1) Menyediakan informasi mengenai sumber daya, alokasi, dan penggunaan sumber daya keuangan.

- 2) Menyediakan informasi mengenai bagaimana entitas mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya.
- 3) Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas dalam membiayai aktivitasnya dan memenuhi kewajiban serta komitmennya.  
Menyediakan informasi mengenai kondisi keuangan suatu entitas dan perubahan yang terjadi.
- 4) Menyediakan informasi secara keseluruhan yang berguna dalam mengevaluasi kinerja entitas menyangkut biaya jasa, efisiensi, dan pencapaian tujuan.

#### **d. Pengukuran Kualitas Laporan Keuangan**

Pengukuran kualitas laporan keuangan menurut Agoes (2012) yaitu laporan keuangan akan menghasilkan kualitas laporan keuangan jika menghasilkan opini dari pernyataan professional pemeriksa mengenai kewajaran informasi dari laporan keuangan. Menurut Djalil (2014) yaitu salah satu indikator dalam mewujudkan laporan keuangan yang berkualitas adalah dengan mendorong pemerintah untuk memperoleh opini dari BPK.

Dari teori tersebut dapat disimpulkan yaitu untuk menghasilkan kualitas laporan keuangan dapat dilihat dari opini atas laporan keuangan yang diberikan oleh BPK dengan mendorong pemerintah untuk memperoleh opini WTP. Menurut Arens, Elder, dan Baesley (2008) dalam laporan auditor memberikan opini terhadap kewajaran dari laporan keuangan. Opini audit dalam laporan auditor terdiri dari :

- 1) Pendapat Wajar tanpa Pengecualian (*Unqualified Opinion*)

Laporan audit *unqualified opinion* kadang – kadang disebut sebagai pendapat yang bersih karena tidak ada keadaan yang memerlukan pengecualian atau modifikasi atas pendapat auditor.

2) Pendapat Wajar tanpa Pengecualian dengan Bahasa Penjelas (*Unqualified Opinion Report with Explanatory Language*)

Suatu audit yang lengkap telah dilaksanakan dengan hasil yang memuaskan dan laporan keuangan telah disajikan dengan wajar, tetapi auditor yakin bahwa penting atau wajib untuk memberi informasi tambahan.

3) Pendapat Wajar dengan Pengecualian (*Qualified Opinion*)

Auditor menyimpulkan bahwa keseluruhan laporan keuangan telah disajikan dengan wajar, tetapi lingkup audit telah dibatasi secara material atau prinsip akuntansi yang berlaku umum tidak diikuti pada saat menyiapkan laporan keuangan.

4) Pendapat Tidak Wajar (*Adverse Opinion*)

Auditor menyimpulkan bahwa laporan keuangan tidak disajikan secara wajar.

5) Tidak Memberikan Pendapat (*Disclaimer of Opinion*)

Auditor dapat menolak memberikan pendapat wajar apabila dalam laporan keuangan yang disajikan tidak wajar atau auditor tidak independen.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik laporan keuangan ialah ukuran-ukuran normatif yang harus diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat terpenuhi tujuannya, guna mengukur kualitas laporan keuangan yang mengacu pada relevan, informasi yang ada di dalam laporan keuangan mempengaruhi keputusan penggunaannya untuk membantu mereka dalam

mengevaluasi peristiwa masa lalu dan masa kini serta 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, informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tepat pada waktu guna para pengambil keputusan menggunakannya untuk membuat keputusan.

## **2. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai.

Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, sukses perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai dengan perannya, seorang akuntan profesional harus memiliki (a) pengetahuan profesional yang diperlukan, (b) keterampilan profesional, dan (c) nilai, etika, dan sikap profesional.

Menurut Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2007 kompetensi adalah “kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang

berupa Pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara Profesional, efektif, dan efisien.” Menurut Spencer & Spencer yang dikutip Moehariono (2014:5) mengartikan Kompetensi sebagai: *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criteriam referenced effective and or superior performance in a job or situation.”*

“Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individual dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pekerjaan, pengetahuan (pendidikan, keterampilan dan pengalaman) sehingga seseorang tersebut dapat menjalankan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Menurut Warisno (2008) mengungkapkan bahwa Pemerintah harus memiliki sumber daya yang kompeten, yang di dukung dengan latarbelakang pendidikan akuntansi, memiliki pengetahuan dan keterampilan, serta sikap yang baik dalam pengelolaan keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan system akuntansi yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan: “kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari



kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama.”

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang yang berpotensi yang dimiliki oleh manusia untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga apa yang ingin dicapai suatu organisasi dapat diraih dengan benar.

#### **b. Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator mengukur kompetensi yaitu:

- 1) Pengetahuan, yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
  - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
  - b. Mengetahui tupoksi organisasi instansi
  - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan individu, meliputi:
  - a. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
  - b. Kemampuan dalam mengatasi masalah
  - c. Kemampuan menentukan prioritas masalah
  - d. Kemampuan memberikan informasi pelayanan

3) Sikap Kerja, meliputi :

- a. Mempunyai kreatifitas dalam bekerja
- b. Adanya semangat kerja yang tinggi
- c. Mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasi.

Sedangkan menurut Boyatzis dalam Sudarmanto (2015) terdapat 5 (lima)

komponen kompetensi terdiri dari:

- 1) “*Motive* (dorongan); perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi, yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu
- 2) *Traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan) merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan katagori umum dari kejadian-kejadian.
- 3) *Self image* (citradiri), merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut.
- 4) *Social role* (peransosial), merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang dimilikinya.
- 5) *Skills* (keterampilan), merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.”

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap manusia dapat mengembangkan bakat dan minatnya jika diberi suatu kesempatan berupa

pengetahuan dan keterampilan dengan benar, sehingga bakat yang dimiliki dalam dirinya akan keluar dengan sendirinya.

### **c. Faktor-faktor Pembentukan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan identifikasi terlebih dahulu terhadap faktor-faktor determinan bagi kompetensi. Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2015) terdapat tujuh determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, yakni:

1) “Kepercayaan dan nilai.

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inofatif cenderung tidak berfikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keahlian/keterampilan.

Aspek ini memegang peran sangat penting dalam membentuk kompetensi. Sebagai contoh, publik speaking adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman.

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan jumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan

berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman..

4) Karakteristik personal.

Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar.

5) Motivasi.

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang capai. Motivasi merupakan factor kompetensi yang sangat penting..

6) Isu-isu Emosional.

Hambatan dan blok-blok emosional seringkali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berfikir negative terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu negative sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang..

7) Kapasitas Intelektual.

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berfikir konseptual dan berfikir analitis. Perbedaan kemampuan berfikir konseptual dan berfikir analitis antara satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, kompetensi perencanaan, dan lain sebagainya.”

Dari faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kompetensi tersebut, ada factor deteminan yang dapat dengan mudah diubah dan ada factor determinan yang sulit diubah. Tabel berikut ini merupakan kompetensi yang dilihat dari tingkat perubahan atau perbaikan. Ada kompetensi yang mudah diperbaiki, kompetensi agak sulit diperbaiki, dan kompetensi yang sukar diperbaiki.

Tingkat Perbaikan	Kompetensi
Mudah diperbaiki	Mengembangkan orang lain, efisiensi produksi, kerja tim, keahlian teknis, orientasi pelayanan, mengelola kinerja, dll.
Agak sulit diperbaiki	Orientasi hasil, kualitas keputusan, pengaruh penyelesaian konflik, pemikiran strategis, pemikiran analisis, kecerdasan organisasional, dll.
Sulit diperbaiki	Inisiatif, inovasi, integritas dan kejujuran, pengelolaan tekanan kejiwaan, pemikiran konseptual, fleksibilitas, dll.

Sumber: Zwell dalam Sudarmanto (2015)

### **3. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah**

#### **a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah**

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang paling penting di organisasi dan merubah cara menangkap, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada beragam pengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi mewujudkan perubahan ini secara manual atau terkomputerisasi.

Menurut Azhar Susanto (2013), Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik

maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadikan informasi keuangan.

Menurut Anastasia Diana & Lilis Setiawati (2011) Sistem Informasi Akuntansi adalah “Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Sedangkan definisi system informasi akuntansi menurut Krismiaji (2015) bahwa system informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses untuk mengolah data transaksi yang berhubungan dengan masalah keuangan menjadi suatu informasi keuangan yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan.

Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 yang telah diperbaharui menjadi Peraturan Pemerintah No. 65 Tahun 2010 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah disebutkan bahwa untuk menindaklanjuti terselenggaranya proses pembangunan yang sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan keuangan, dan menyalurkan informasi keuangan kepada pelayanan public sebagai wujud

akuntabilitas atas kegiatan yang dilakukan Pemerintah, mengingat bahwa dari tahun ke tahun volume transaksi keuangan pemerintah menunjukkan kuantitas yang semakin besar, semakin rumit dan kompleks. Untuk itu Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memanfaatkan dan mendayagunakan kemajuan teknologi informasi, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah daerah dapat memenuhi criteria nilai informasi yang disyaratkan

Menurut Ahmad (2008), untuk terselenggaranya proses penyampaian informasi yang cepat dan akurat sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang baik, pemerintah pusat dan daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan menggunakan kemajuan teknologi informasi. Dalam kerangka ini, Undang Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pemerintah pusat dan daerah mengamanatkan adanya dukungan system informasi keuangan daerah yang diselenggarakan secara nasional.

Sedangkan Informasi Keuangan Daerah adalah semua informasi yang berhubungan dengan keuangan daerah diperlukan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah. Dengan demikian system informasi keuangan daerah dapat didefinisikan sebagai suatu system pengelompokkan, penggolongan, pencatatan, dan pemrosesan aktivitas keuangan pemerintah daerah ke dalam sebuah laporan keuangan untuk dapat menghasilkan suatu informasi yang dapat digunakan oleh pihak tertentu dalam pengambilan keputusan.

Dengan kemajuan teknologi informasi yang berkembang begitu pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka pengelolaan, dan akses terhadap informasi keuangan daerah dapat dilakukan lebih cepat dan akurat.

Dalam penyusunan dan pengelolaan keuangan daerah, diperlukan suatu sistem yang mengatur proses pengklasifikasian, pengukuran, dan pengungkapan seluruh transaksi keuangan yang disebut dengan system akuntansi. Untuk menghasilkan informasi keuangan yang bermanfaat bagi para pemakai, maka laporan keuangan harus disusun oleh personel yang memiliki kompetensi di bidang pengelolaan keuangan daerah dan system akuntansi.

#### **b. Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah**

Sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan satu dengan yang lain yang berfungsi untuk mengumpulkan, serta memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi dalam rangka mendukung pembuatan suatu keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi (Laudon, 2000).

Pemahaman standar akuntansi pemerintahan adalah pemahaman terhadap prinsip-prinsip akuntansi yang ditetapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah, Wulandari dan Muhammad, (2014).

Pemanfaatan system informasi akuntansi keuangan daerah adalah penerapan system informasi akuntansi tersebut oleh BPKAD dalam proses penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah. Kemanfaatan suatu teknologi system informasi yang dirasakan oleh pengguna dapat diukur dari beberapa faktor berikut Meuthia (2008) dalam Gusforni (2011):

- 1) Penggunaan teknologi dapat menimbulkan produktivitas pengguna.
- 2) Penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerja pengguna



- 3) Penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi proses yang dilakukan pengguna.

Menurut Afiah (2008), tentang pemanfaatan teknologi informasi meliputi (1) tingkat kecepatan, (2) tingkat keamanan, dan (3) tingkat kualitas hasil Adapun Tujuan system informasi akuntansi menurut Krismiaji (2015) mencakup aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Bermanfaat: membantu para pengguna dalam pengambilan keputusan.
- 2) Ekonomis: manfaat system harus melebihi pengorbanannya.
- 3) Daya andai: dapat diakses data kapan saja.
- 4) Ketepatan waktu: tidak melebihi periode dari tindakan yang ditujukan.
- 5) Servis pelanggan: servis yang memuaskan kepada pelanggan.
- 6) Kapasitas: mampu menangani kegiatan periode tertentu.
- 7) Praktis: mudah digunakan.
- 8) Fleksibilitas: mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi.
- 9) Daya telusur: mudah dipahami dan dapat menyelesaikan persoalan.
- 10) Daya audit: daya audit harus melekat pada system
- 11) Keamanan: kewenangan akses data terhadap pihak tertentu

Dengan adanya aspek-aspek tersebut system informasi akuntansi dapat menghasilkan suatu laporan yang cepat dan akurat serta dapat dipahami.

### **c. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah**

Menurut William H. DeLone and Ephraime R. McLean, (2003) Efektivitas penerapan system informasi keuangan daerah adalah merupakan bagian dari kesuksesan penerapan system informasi keuangan daerah itu sendiri. Istilah

efektivitas system informasi ditunjukkan oleh ukuran kesuksesan penerapan system informasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Ismail (2009) efektivitas system informasi akuntansi berkenaan dengan *systems quality*, *information quality*, *information use*, *user satisfaction*, *individual impact*, and *organizational impact*. Istilah kesuksesan atau keberhasilan system informasi akuntansi ditunjukkan oleh ukuran output yang dihasilkan oleh sistem yang sesungguhnya, untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja dan meningkatkan control atas keputusan yang berkaitan dengan informasi yang dihasilkan oleh system informasi akuntansi tersebut.

Dimensi efektivitas system informasi pada model DeLone and McLean ditentukan oleh dimensi sebagai berikut:

- 1) Dimensi kualitas sistem (*system quality*), berhubungan dengan proses pengukuran system itu sendiri yaitu mengukur efektivitas system informasi secara teknis. Kualitas system menunjukkan kualitas produk dari aplikasi system informasi. Untuk mengukur kualitas system terdiri dari: andal, fleksibel, terintegrasi dan pentingnya sistem.
- 2) Dimensi kualitas informasi (*information quality*) yaitu mengukur efektivitas informasi dalam menyampaikan makna yang dimaksud. Indikator yang digunakan adalah akurat, tepat waktu, komplit dan relevan
- 3) Dimensi penggunaan sistem, berkaitan dengan semakin baik kualitas sistem dan kualitas output sistem yang diberikan, misalnya dengan cepatnya waktu untuk mengakses, dan kegunaan dari output sistem, akan menyebabkan pengguna tidak merasa sedang untuk melakukan penggunaan kembali (*reuse*), dengan

demikian intensitas penggunaan system akan meningkat. Penggunaan yang berulang-ulang ini dapat dimaknai bahwa penggunaan yang dilakukan bermanfaat bagi pengguna. Tingginya derajat manfaat yang diperoleh mengakibatkan pengguna akan lebih puas. Dimensi ini diukur dengan menggunakan istilah *frequency of use, time of use, number of accesses, usage pattern, and dependency*.

- 4) Dimensi kepuasan pemakai (*user satisfaction*) yang merupakan respon pengguna terhadap sistem yang diukur dengan menggunakan istilah *self-efficacy, repeat visit, personalization, perceived risk and enjoyment*.
- 5) Dimensi dampak individu (*individual impact*), mengukur pengaruh sistem terhadap kebiasaan pengguna. Dampak individu merupakan pengaruh dari keberadaan dan penggunaan sistem informasi terhadap kinerja, pengambilan keputusan, dan derajat pembelajaran individu dalam organisasi. Penerapan sistem informasi berdampak pada reaksi yang ditunjukkan oleh perilaku individu dalam organisasi. Secara positif keberadaan sistem informasi akan menjadi rangsangan (*stimulus*) dan tantangan bagi individu dalam organisasi untuk bekerja secara lebih baik, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi. Sistem dikatakan efektif jika pengguna sistem mendapatkan manfaat seperti produktivitas kinerja individu tersebut.
- 6) Dimensi dampak organisasi (*organizational impact*), yaitu mengukur dampak sistem terhadap organisasi, apakah sistem member dampak terhadap kinerja perusahaan seperti: *cost saving expanded markets, incremental additional sales, reduced search cost, time saving*, dan lain-lain

Berdasarkan uraian di atas, maka dimensi efektivitas penerapan system informasi keuangan daerah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dimensi kualitas sistem, berhubungan dengan proses pengukuran system itu sendiri. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas system terdiri dari keandalan, fleksibel, terintegrasi, dan pentingnya system itu sendiri.
- 2) Dimensi kualitas informasi, berhubungan dengan kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem. Dimensi ini diukur dengan menggunakan indikator akurat, tepat waktu, komplit dan relevan.
- 3) Dimensi penggunaan system berhubungan dengan keunggulan system atas kualitas sistem dan kualitas output sistem yang diberikan berkaitan dengan tingkat kemanfaatan yang diperoleh seorang pengguna atas system informasi akuntansi. Dimensi ini diukur dengan menggunakan kualitas pelayanan sistem, kemudahan sistem, kesesuaian sistem.
- 4) Dimensi kepuasan pemakai (*user satisfaction*) yang merupakan respon pengguna terhadap sistem. Dimensi ini diukur dengan menggunakan indikator keyakinan diri (*self-efficacy*), kunjungan berulang (*repeat visit*), personalisasi (*personalization*), *perceived risk and enjoyment*.
- 5) Dimensi dampak organisasi, merupakan pengaruh keberadaan dan penggunaan system informasi terhadap kualitas kinerja organisasi. Variabel dampak organisasi diukur dengan efektivitas informasi dan efisiensi biaya atas system itu sendiri yang berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.

## **4. Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Ikhsan dan Isaac (2008) mendefenisikan Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Hahn, et al. (1992), salah satu metode untuk meningkatkan pengolahan informasi adalah meningkatkan tingkat keterlibatan anggota. Untuk keterlibatan anggota lebih tinggi dalam organisasi, salah satu alternatifnya adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga mempunyai tanggung jawab dan kesadaran dalam menjalankan organisasi dan termotivasi melaporkan semua aktivitas dengan melaksanakan akuntabilitas kepada publik secara sukarela termasuk akuntabilitas keuangannya melalui laporan keuangan.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap

organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1997).

Dimensi Komitmen dalam berorganisasi, Meyer dan Allen (1997) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu :

1) “*Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Terdapat beberapa penelitian mengenai antecedents dari komitmen afektif. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori. Ketiga kategori tersebut yaitu:

- a) Karakteristik Organisasi, Karakteristik organisasi yang memengaruhi perkembangan komitmen afektif adalah system desentralisasi adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu.
- b) Karakteristik Individu, Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender memengaruhi komitmen afektif, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian. Usia juga dapat mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif, meskipun tergantung dari kondisi individu itu sendiri. Selain itu juga terdapat jabatan organisasi, status pernikahan,

tingkat pendidikan, kebutuhan akan berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

- c) Pengalaman Kerja, Pengalaman kerja individu yang memengaruhi proses terbentuknya komitmen efektif salah satunya antara lain lingkup kerja, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu. Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu peran individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasannya.

2) *Continuance commitment* (Komitmen Kontinue)

*Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3) *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

*Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Ketiga hal ini lebih tepat sebagai komponen atau dimensi dari komitmen organisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi komitmen tersebut.

## **b. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi**

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

- 1) Bertanggungjawab; Karyawan yang memiliki komitmen memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi..
- 2) Konsisten; Konsistensi karyawan terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena konsistensi dapat menimbulkan komitmen..
- 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.

Untuk menciptakan komitmen organisasi ada 3 (tiga) pilar, menurut Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012), 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 bias 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) Mengenal 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, member 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 bias 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.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

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

#### 1) Personal

Ciri Kepribadian Tertentu; Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.

- a) Usia dan Masa Kerja; Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- b) Tingkat Pendidikan; Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- c) Jenis Kelamin; Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d) Status Perkawinan; Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- e) 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.

- b) 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.
  - 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.
- 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.
  - b) Tingkat Pekerjaan; Berbagai penelitian menyebutkan status social ekonomi sebagai predictor 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 factor 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 control 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.

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah dengan Komitmen Organisasi telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Irafah, Eka Nurmala Sari, Muhyarsyah (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	<p><b><u>Variabel Independen</u></b> Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit dan Kesuksesan Penerapan Sisten Informasi Keuangan</p> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan</p>	Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit berpengaruh parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan sedangkan Penerapan Sistem Informasi Keuangan daerah tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan
2	Adrian Farros Elfauzi, Sudarno (2019)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	<p><b><u>Variabel Independen</u></b> Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Peran Internal Audit</p> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap laporan keuangan. Artinya sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya maka kualitas laporan keuangan yang dihasilkan berkualitas</li> <li>2. Penerapan SAP berpengaruh positif tidak signifikan terhadap laporan keuangan. Artinya penerapan standar akuntansi pemerintah yang belum efektif maka laporan keuangan yang dihasilkan kurang berkualitas</li> <li>3. Peran internal audit berpengaruh negatif signifikan terhadap laporan keuangan. Artinya semakin baiknya proses kegiatan review dan pengawasan oleh internal audit namun tidak independensi dan sesuai kemampuan maka hasil rekomendasi atas laporan keuangan yang diaudit belum bisa disajikan secara berkualitas</li> </ol>
3	Putri Alminanda dan Marfuah (2018)	Peran Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	<p><b><u>Variabel Independen</u></b> Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi</p> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan</p> <p><b><u>Variabel Moderating</u></b> Komitmen Organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah</li> <li>2. Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah</li> <li>3. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah</li> <li>4. Interaksi variable Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Komitmen Organisasi tidak</li> </ol>

				<p>berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah</p> <p>5. Interaksi variable Sistem Pengendalian Intern dengan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi dapat memperkuat</p> <p>6. Interaksi variable Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah</p>
4	Erwin Siahaya (2018)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Papua	<p><b><u>Variabel Independen</u></b> Pengaruh Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Intern dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah</p> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Papua</p>	<p>1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan LKPD Provinsi Papua</p> <p>2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Provinsi Papua</p> <p>3. Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Provinsi Papua</p> <p>4. Kualitas SDM (KSDM), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (KLKPD) Provinsi Papua</p>
5	Sanjaya, A., Rasuli, M., & Haryani, E. (2017).	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Intern, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi	<p><b><u>Variabel Independen</u></b> Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Intern Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Sumber Daya Manusia</p> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan</p> <p><b><u>Variabel Moderating</u></b> Komitmen Organisasi</p>	<p>1. Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Daerah</p> <p>2. Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah</p> <p>3. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah</p> <p>4. Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah</p>

				<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Standar Akuntansi Pemerintah yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah</li> <li>6. Sistem Pengendalian Intern yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah</li> <li>7. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah</li> <li>8. Sumber Daya Manusia yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah</li> </ol>
6	Mis Widya Andelina dan Agus Hariyanto (2017)	Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	<p><b><u>Variabel Independen</u></b> Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia</p> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan</p> <p><b><u>Variabel Moderating</u></b> Komitmen Organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan SAKD berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan</li> <li>2. Kompetensi SDM berpengaruh negatif terhadap Kualitas Laporan Keuangan</li> <li>3. Interaksi penerapan SAKD dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Kualitas Laporan Keuangan</li> <li>4. interaksi kompetensi SDM dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan</li> </ol>
7	Eka Nurmalia 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	<p><b><u>Variabel Independen :</u></b> Sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, komitmen organisasi</p> <p><b><u>Variabel Dependen :</u></b> Penerapan SIA, kualitas laporan keuangan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi</li> <li>2. Kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah</li> </ol>
8	Emilda Ihsanti (2014)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah	<p><b><u>Variabel Independen</u></b> Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi SDM dalam pengujian hipotesis mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan SKPD</li> <li>2. Penerapan SAKD dalam pengujian hipotesis tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan</li> </ol>

			<b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan	
9	Ifa Ratifah dan Mochammad Ridwan (2012)	Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan	<b><u>Variabel Independen</u></b> Sistem Akuntansi Keuangan Daerah  <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kualitas Laporan Keuangan  <b><u>Variabel Moderating</u></b> Komitmen Organisasi	1. Sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan 2. komitmen organisasi yang tinggi dapat lebih memperkuat pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan
10	Rica Adrian, Erlina, dan Yeni Absah	Analysis Of Factors Affecting The Quality of Financial Statements Regency Apparatus Work Unit In The Government of Aceh Tamiang Regency With Organizational Commitments As Moderating Variables	X1 : Government Internal Control System X2 : HR Competency X3 : Utilization of Information Technology X4 : GAS Application X5 : The Role of Internal Audit Z : Organizational Commitment Y : Quality of Regency Government Work Unit's Financial Statements	1. government internal control systems, human resource competencies, utilization of information technology, SAP application and the role of internal audit have a significant positive effect on the quality of Regency Government Work Unit financial statements in the Government of Aceh Tamiang Regency 2. organizational commitment is able to moderate but weakens the influence of the government's internal control system on the quality of Regency Government Work Unit financial reports in Aceh Tamiang Regency. The moderation test results on other independent variables obtained that organizational commitment is not able to moderate the influence of HR Competence, the influence of Information Technology utilization, the effect of SAP implementation, the influence of the internal audit role on the quality of Regency Government Work Unit financial statements in Aceh Tamiang Regency

### C. Kerangka Berpikir/Konseptual

Kerangka berpikir/konseptual dibangun untuk memperlihatkan hubungan pengaruh setiap variabel dalam satu penelitian. Penelitian ini mencoba mencari kejelasan tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan efektifitas system



informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating (Survey pada OPD di Provinsi Sumatera Utara). Hubungan antar-antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Kompetensi SDM merupakan karakteristik pengetahuan, keahlian, dan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan atau melakukan tugas dan fungsi secara efektif. Semakin kompeten SDM dalam pembuatan laporan keuangan, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan daerah yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi sangat berpengaruh dalam hasil pembuatan laporan keuangan, jika karyawan tersebut memiliki kompetensi yang tinggi maka Kualitas Laporan Keuangan Daerah akan memenuhi karakteristik kualitatif.

Untuk menerapkan akuntansi akrual double entry yang dibutuhkan SDM adalah pemahaman akuntansi yang baik. Pejabat pemerintah daerah yang menangani masalah keuangan tidak cukup hanya untuk menguasai administrasi anggaran, tapi juga harus memahami karakteristik transaksi yang terjadi dan efek pada akun dalam laporan keuangan pemerintah. Kegagalan pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan kesalahan logika akuntansi akan berdampak pada keuangan. Pernyataan disiapkan dan ketidak sesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Laporan keuangan merupakan output yang dihasilkan oleh bidang ilmu akuntansi, sehingga untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas diperlukan orang-orang yang berkompeten di bidang ilmu akuntansi. Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan system akuntansi memiliki kompetensi di bidang ilmu akuntansi, maka ia akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik, menggunakan pengetahuan dan pemahamannya dalam menyusun laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi dan aturan yang ditetapkan. Selain itu, sumber daya manusia yang berpengalaman akan mampu bekerja dengan cepat, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan bias tepat waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan I Gusti Ngurah Siwambudi, Gerianta Wirawan Yasa dan I Dewa Nyoman Badera (2017), Putri Alminanda dan Marfuah (2018) bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mis Widya Andelina dan Agus Hariyanto (2017) dan Aditya Sanjaya (2017) menyatakan bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada ketidak konsistenan antara satu peneliti dengan peneliti lainnya, sehingga disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhinya. Perbedaan hasil temuan tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan kontijensi (Govindarajan, 1988).

Menurut Warisno (2008) mengungkapkan bahwa Pemerintah harus memiliki sumber daya yang kompeten, yang di dukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, memiliki pengetahuan dan keterampilan, serta sikap yang baik dalam pengelolaan keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan system akuntansi yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik dan menurut Abdul Halim (2012) mengatakan dibutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan professional dalam pengelolaan keuangan. Penyiapan dan penyusunan laporan keuangan tersebut memerlukan SDM yang menguasai laporan keuangan.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa Sumber daya yang kompeten adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat melakukans ebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Sehingga dalam hal ini yang menjadi indikator untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia, yaitu Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap.

## **2. Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) adalah serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan

aplikasi komputer (Permendagri No. 59 Tahun 2007). Seiring dengan semakin kompleks transaksi keuangan daerah dan perubahan regulasi basis akuntansi, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Pemanfaatan SAKD akan sangat membantu mempercepat proses pengolahan data transaksi dan penyajian laporan keuangan, sehingga laporan keuangan tersebut tidak kehilangan nilai informasinya yaitu ketepatanwaktuan (Haryanto, 2013).

Penerapan Sistem akuntansi keuangan daerah merupakan suatu system atau prosedur yang digunakan untuk membantu proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas pemerintah daerah yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi yang yang diperlukan oleh pihak-pihak eksternal entitas pemerintah daerah. Untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan, handal, dan dapat dipercaya, pemerintah daerah harus memiliki system akuntansi yang handal.

Sistem akuntansi yang lemah menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang handal dan kurang relevan untuk pembuatan keputusan. Semakin baik penerapan system akuntansi keuangan daerah maka kualitas laporan keuangan akan semakin meningkat, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang diterapkan dengan baik, maka akan semakin baik pula kualitas laporan keuangan daerah yang dihasilkan. Karena pada dasarnya system akuntansi adalah suatu kesatuan yang apabila tidak diterapkan atau ada satu bagian sistem yang tidak diterapkan maka sulit untuk memperoleh karakteristik

kualitatif Laporan Keuangan Daerah sesuai SAP yakni relevan, andal, dapat dipahami, dan dapat dibandingkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mis Widya Andelina dan Agus Hariyanto (2017), Aditya Sanjaya (2017) dan Ifa Ratifah dan Mochammad Ridwan (2012) bahwa system akuntansi keuangan daerah yang diterapkan dengan baik maka akan menghasilkan kualitas laporan keuangan yang baik pula.

### **3. Komitmen Organisasi memoderasi hubungan Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah**

Zeyn (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik.

Penelitian yang dilakukan Mis Widya Andelina dan Agus Hariyanto (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi atau memperkuat pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Komitmen organisasi dapat tercipta jika organisasi, terutama pimpinan member dorongan, respek, menghargai kontribusi dan member apresiasi bagi pegawai/staf dalam pekerjaannya. Di samping itu organisasi terutama pengambil kebijakan memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan pegawainya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, memajukan dan

memberdayakan anggota organisasi serta mempromosikannya, sehingga pegawai tersebut akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Sanjaya (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. SDM yang kompeten di bidangnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka dia akan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada, sehingga apa yang dilakukan selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Dia akan bekerja dengan senang hati dan menggunakan segala pengetahuan, pengalaman dan pemahamannya tentang akuntansi untuk menyusun laporan keuangan, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Siwambudi, Gerianta Wirawan Yasa dan I Dewa Nyoman Badera (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

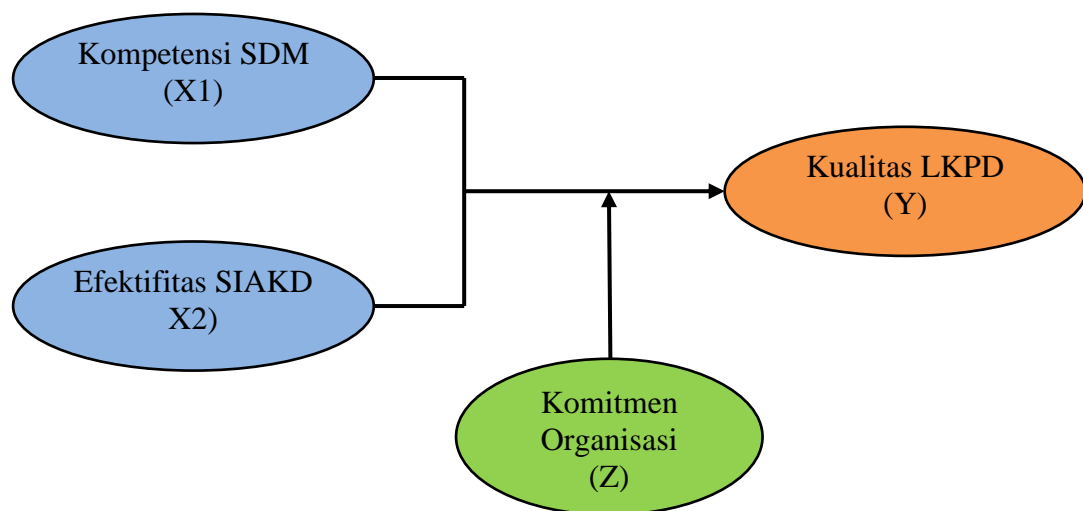
Penelitian sebelumnya menunjukan bahwa terjadi ketidakkonsistenan antara kompetensi SDM pada kualitas laporan LKPD dimana salah satu penyebabnya adalah adanya faktor kontinjensi yakni komitmen organisasi yang diduga memperlemah atau memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Komitmen organisasi adalah sebuah sikap mental yang mewakili keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dalam suatu organisasi (Mohammad et all 2013).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan keterlibatan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Ikhsan dkk, 2011; Syaifullah, 2014). Meyer dan Allen (1991) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen kontinu (*continuance commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*). Dari ketiga jenis komitmen tersebut, komitmen afektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas, yaitu karyawan yang mempunyai komitmen afektif akan cenderung tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan).

#### **4. Komitmen Organisasi Memoderasi Hubungan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah**

Teori kegunaan keputusan (*decision-usefulness theory*), informasi akuntansi menjadi referensi dari penyusunan kerangka konseptual Financial Accounting Standard Boards (FASB), yaitu Statement of Financial Accounting Concepts (SFAC) yang berlaku di Amerika Serikat (Kiswara 2011). SFAC No.2 tentang Qualitatif Characteristics of Accounting Information menggambarkan hirarki dari kualitas informasi akuntansi dalam bentuk kualitas primer, kandungannya dan kualitas sekunder. PP Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan telah mengadopsi karakteristik kualitatif primer sebagaimana tercantum dalam SFAC No 2, hanya saja SAP menekankan pada empat prasyarat normatif, yaitu: relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

Terciptanya pemerintahan yang bersih (*good governance*) meningkatkan kesadaran pemerintah daerah dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan daerah dengan didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi mulai dari penganggaran sampai penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan SAP sebagai suatu bentuk terlaksananya akuntabilitas keuangan pemerintah daerah atas aktivitas pengelolaan sumber daya publik. Komitmen organisasi yang tinggi berdampak pada keberhasilan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 sehingga dapat meningkatkan kualitas keandalan laporan keuangan pemerintah, loyalitas pegawai yang tinggi pada suatu organisasi pekerjaan akan membawa dampak yang baik bagi suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, serta berpengaruh baik untuk memotivasi rekan kerja dalam organisasi. Dari penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1: Kerangka Berpikir**



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.
2. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara
3. Komitmen Organisasi memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara
4. Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2016) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Sedangkan pendekatan asosiatif menurut Azuar (2013) pendekatan asosiatif adalah pendekatan korelasional dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable satu dengan variable lainnya.

Dalam metode ini akan diamati secara seksama aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data primer guna menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah, dianalisis dan diproses dengan menggunakan teori-teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti, dan dari gambaran object tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di wilayah Provinsi Sumatera Utara dan Waktu penelitian dijadwalkan pada

bulan Desember 2020 sampai dengan April 2021, dari mulai pengajuan judul sampai penyelesaian tesis.

**Tabel 3.1.**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No.	Tahapan Penelitian	2020				2021							
		Desember	Januari	Februari	Maret	April							
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												■

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan kelompok orang, kejadian, atau peristiwa yang menjadi perhatian para peneliti untuk diteliti. Menurut Azwar, dkk (2014), menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam wilayah penelitian. Jadi populasi pada penelitian ini terdapat pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 51 Organisasi Perangkat Daerah

### 2. Sampel

Menurut Azwar, dkk (2014) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sampel penelitian ini diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini *Purposive Sampling (judgment sampling)* dimana penulis membuat kriteria penilaian untuk disajikan sampel penelitian.

**Tabel 3.2.**  
**OPD Yang Dijadikan Sampel Penelitian**

No.	OPD Provinsi Sumatera Utara	Kriteria		
		Kasubbag Keuangan	Bendahara Pengeluaran	Staf Keuangan
1	Dinas Pendidikan	√	√	√
2	Dinas Kesehatan	√	√	√
3	Rumah Sakit Jiwa Daerah	√	√	√
4	Rumah Sakit Umum Haji Daerah	√	√	√
5	Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi	√	√	√
6	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	√	√	√
7	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	√	√	√
8	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	√	√	√
9	Satuan Polisi Pamong Praja	√	√	√
10	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	√	√	√
11	Dinas Sosial	√	√	√
12	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√
13	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	√	√	√
14	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	√	√	√
15	Dinas Lingkungan Hidup	√	√	√
16	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	√	√	√
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	√	√	√
18	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	√	√	√
19	Dinas Perhubungan	√	√	√
20	Dinas Komunikasi dan Informatika	√	√	√
21	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	√	√	√
22	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Atap	√	√	√
23	Dinas Pemuda dan Olahraga	√	√	√
24	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	√	√	√
25	Dinas Perpustakaan dan Arsip	√	√	√
26	Dinas Kelautan dan Perikanan	√	√	√
27	Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura	√	√	√
28	Dinas Perkebunan	√	√	√
29	Dinas Kehutanan	-	-	-
30	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	-	-	-
31	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	-	-	-
32	KDH dan WKDH	-	-	-
33	Biro Umum dan Perlengkapan	-	-	-
34	Biro Pemerintahan Umum	-	-	-
35	Biro Bina Perekonomian	-	-	-
36	Biro Sosial dan Kesejahteraan	-	-	-
37	Biro Organisasi	-	-	-
38	Biro Otonomi dan Kerjasama	-	-	-
39	Biro Adm. Pembangunan dan Pengadaan barang	-	-	-
40	Biro Hukum	√	√	√
41	Biro Humas Keprotokolan	√	√	√
42	Sekretariat DPRD	√	√	√
43	Badan Penghubung Daerah Provinsi	√	√	√
44	Inspektorat Daerah Provinsi	√	√	√
45	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	√	√	√
46	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	√	√	√
47	Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah	√	√	√

48	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	√	√	√
49	Badan Kepegawaian Daerah	√	√	√
50	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	√	√	√
51	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	√	√	√

Dari 51 Populasi diperoleh sampel sebanyak 40 OPD yang memenuhi kriteria. Selanjutnya setiap OPD dipilih 3 (tiga) orang terdiri dari Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran dan staf bagian keuangan sehingga diperoleh responden sebanyak 120 orang. Dari 51 Populasi diperoleh sampel sebanyak 40 OPD yang memenuhi kriteria dikarenakan 11 OPD yang ada di Provinsi Sumatera Utara tidak memiliki Kasubbag Keuangan dan Bendahara Pengeluaran, hanya sebatas bendahara pengeluaran pembantu dan staf. Selanjutnya setiap OPD dipilih 3 (tiga) orang terdiri dari Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran dan staf bagian keuangan sehingga diperoleh responden sebanyak 120 orang

#### **D. Defenisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel pemoderasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Y) dan Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah ( $X_2$ ) sedangkan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel moderasi.

Berikut definisi operasional dan pengukuran dari masing-masing variabel:

##### 1. Pengaruh Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Dimensi dan indikator dari masing-masing dimensi Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Thoha (2008), yaitu:

- a) Pengetahuan, yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:

- 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggungjawab dalam bekerja.
  - 2) Mengetahui tupoksi organisasi instansi
  - 3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar
- b) Keterampilan individu, meliputi:
- 1) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
  - 2) Kemampuan dalam mengatasi masalah
  - 3) Kemampuan menentukan prioritas masalah
  - 4) Kemampuan memberikan informasi pelayanan.
- c) Sikap kerja, meliputi :
- 1) Mempunyai kreatifitas dalam bekerja
  - 2) Adanya semangat kerja yang tinggi
  - 3) Mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasi.

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

## 2. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah ( $X_2$ )

Dimensi dan indikator dari Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah diukur dengan mengacu kepada (William H. DeLone and Ephraime R. McLean, 2003) yaitu sebagai berikut:

- a) Dimensi kualitas system, berkaitan dengan proses pengukuran system itu sendiri dan indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas system terdiri dari keandalan, fleksibel, integrasi dan pentingnya system itu sendiri.

- b) Dimensi kualitasin formasi, berkaitan dengan kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem, diukur dengan menggunakan indikator akurat, tepat waktu, komplit dan relevan
- c) Dimensi penggunaan system berkaitan dengan keunggulan system atas kualitas system dan kualitas output system yang diberikan dengan tingkat kemampaatan yang diperoleh oleh seorang pengguna atas system informasi akuntansi. Dimensi ini diukur dengan menggunakan kualitas pelayanan system, kemudahan system dan kesesuaian system.
- d) Dimensi kepuasan pemakai, yang merupakan respon pengguna terhadap sistem. Indikator untuk mengukur dimensi ini melalui keyakinan diri menggunakan system, sering digunakan berulang, system sesuai kebutuhan, resiko yang diterima dan senang menggunakan sistem.
- e) Dimensi dampak organisasi, merupakan pengaruh keberadaan dan penggunaan system informasi terhadap kualitas kinerja organisasi. Dimensi ini diukur dengan menggunakan efektivitas informasi dan efektivitas biaya atas system itu sendiri yang berdampak pada peningkatan organisasi sehingga dapat menghasilkan pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik dan penyusunan laporan keuangan yang lebih cepat dan akurat.

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

### 3. Kualitas Laporan Keuangan (Y)

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

- a) Relevan (*relevance*), dengan indikator yang digunakan: manfaat umpan balik, manfaat prediktif, tepat waktu dan lengkap
- b) Andal (*reliability*), dengan indikator yang digunakan: Penyajian jujur, dapat diverifikasi dan netralitas
- c) Dapat dibandingkan, dengan indikator yang digunakan: perbandingan secara internal dan perbandingan secara eksternal
- d) Dapat dipahami, dengan indikator dapat dipahami oleh pengguna laporan keuangan

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

#### 4. Komitmen Organisasi (Z)

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

- a) Komitmen Afektif, indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja
- b) Komitmen Kontinue, indikator dari komitmen kontinue terdiri dari besarnya jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternative pekerjaan lain
- c) Komitmen Normatif, indikator dari komitmen normative 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 ordinal 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 table berikut:

**Tabel 3.3.**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	Kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Sumber : (Sedarmayanti, 2016)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan Individu 3. Sikap Kerja	Ordinal
Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah ( $X_2$ )	Efektivitas system informasi akuntansi berkenaan dengan systems quality, information quality, information use, user satisfaction, individual impact, and organizational impact. Sumber : (Ismail, 2009)	1. Kualitas Sistem 2. Kualitas informasi 3. Penggunaan Sistem 4. Kepuasan pemakai 5. Dampak organisasi	Ordinal
Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y)	Kualitas laporan keuangan sebagai laporan yang menyajikan secara wajar keadaan entitas dan aktivitas untuk akhir tahun serta memberikan informasi yang berguna bagi pemakai laporan keuangan. Sumber : (Horner dan Wood, 2010)	1. Relevan 2. Andal 3. Dapat dibandingkan 4. Dapat dipahami	Ordinal
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Sumber : (Ikhsan dan Isaac, 2008)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen kontinue 3. Komitmen normatif	Ordinal

Sumber : Data Diolah (2020)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yang ditujukan kepada setiap OPD di Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sekumpulan data yang terkumpul di suatu lembaga tertentu. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara yang meliputi Surat-surat edaran ke OPD untuk proses mempercepat penyampaian laporan keuangan disetiap OPD dan data laporan keuangan pemerintah daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya data primer disebar dikumpul dan skala yang digunakan untuk menjawab kuesioner adalah skala ordinal. Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

**Tabel 3.4.**  
**Skala Ordinal**

<b>KategoriPertanyaan/Pernyataan</b>	<b>Skala Ordinal</b>
Sangat memadai/Sangat Baik/Sangat Setuju	5
Memadai/Baik/Setuju	4
Cukup Memadai/Cukup Baik/Cukup Setuju	3
Kurang Memadai/Kuran Baik/Kurang Setuju	2
Tidak Memadai/Tidak Baik/Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dilakukan pengujian terlebih dahulu yang meliputi uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*). Dalam pengujian data ini dilakukan terhadap 10 OPD pada Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Bappeda, Dinas Pertanian, Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi, Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah; Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Inspektorat Provinsi, Dinas Perkebunan, dan Dinas Kesehatan dengan masing-masing OPD diambil 3 orang yaitu Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran dan staf bagian keuangan.

## **F. Uji Validitas dan Realibilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Validitas artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono 2016). Validitas dapat diartikan sebagai pengukuran ketepatan suatu data terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Adapun rumus korelasi Product Moment Pearson adalah 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 dengansoal
$\sum x$	= 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, 2016), menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,5 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct kuat atau bias disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan level of significant sebesar 5% dengan interpretasi data jika nilai r-hitung > r-tabel berarti instrument dinyatakan valid, tapi jika r-hitung < r-tabel maka variabel tidak valid (Ghozali 2015).

Dalam memperoleh instrumen yang benar-benar valid pada penelitian ini, maka dilakukan uji coba terbatas terhadap 30 responden. Uji coba ini dilakukan untuk mengukur tingkat validitas butir pertanyaan pada saat disebarkan pada uji coba meluas. Adapun hasil analisis terhadap 30 orang responden pada uji coba terbatas pada variabel dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

**a. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)**

Dalam uji validitas pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)*, dimana dianalisis terhadap 10 butir pernyataan yang dikumpulkan dari 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis uji validitas dapat dikemukakan pada tabel 3.5. di bawah ini:

**Tabel 3.5.**  
**Hasil Uji validitas**  
**Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) (X1)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item- Total Correlation</i></b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,680	0,50	Valid
Butir 2	0,576	0,50	Valid
Butir 3	0,621	0,50	Valid
Butir 4	0,720	0,50	Valid
Butir 5	0,670	0,50	Valid
Butir 6	0,660	0,50	Valid
Butir 7	0,774	0,50	Valid
Butir 8	0,608	0,50	Valid
Butir 9	0,677	0,50	Valid
Butir 10	0,681	0,50	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 3.5. memperlihatkan hasil uji validitas terhadap 10 butir pernyataan pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)* yang diberikan kepada 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kategori valid. Hal ini berdasarkan ketentuan bahwa jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan “valid” dan jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan “tidak valid”. Maka dengan demikian butir pernyataan pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)*, keseluruhannya valid, sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### **b. Uji Validitas Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah**

Dalam uji validitas pada variabel *Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah*, dimana dianalisis terhadap 16 butir pernyataan yang dikumpulkan dari 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis uji validitas dapat dikemukakan pada tabel 3.6. di bawah ini:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji validitas**  
**Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item- Total Correlation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,581	0,50	Valid
Butir 2	0,709	0,50	Valid
Butir 3	0,797	0,50	Valid
Butir 4	0,643	0,50	Valid
Butir 5	0,713	0,50	Valid
Butir 6	0,748	0,50	Valid
Butir 7	0,812	0,50	Valid
Butir 8	0,820	0,50	Valid
Butir 9	0,785	0,50	Valid
Butir 10	0,779	0,50	Valid
Butir 11	0,740	0,50	Valid
Butir 12	0,689	0,50	Valid
Butir 13	0,713	0,50	Valid
Butir 14	0,759	0,50	Valid
Butir 15	0,665	0,50	Valid
Butir 16	0,707	0,50	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 3.6. memperlihatkan hasil uji validitas terhadap 16 butir pernyataan pada variabel *Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah* yang diberikan kepada 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kategori valid. Hal ini berdasarkan ketentuan, bahwa jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan “valid” dan jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan “tidak valid”. Maka dengan demikian butir pernyataan pada variabel *Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah*, keseluruhannya valid, sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### c. Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Dalam uji validitas pada varabel *Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, dimana dianalisis terhadap 10 butir pernyataan yang dikumpulkan dari 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis uji validitas dapat dikemukakan pada tabel 3.8. di bawah ini:

**Tabel 3.7.**  
**Hasil Uji validitas**  
**Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item- Total Correlation</i></b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,611	0,50	Valid
Butir 2	0,673	0,50	Valid
Butir 3	0,714	0,50	Valid
Butir 4	0,698	0,50	Valid
Butir 5	0,533	0,50	Valid
Butir 6	0,857	0,50	Valid
Butir 7	0,597	0,50	Valid
Butir 8	0,679	0,50	Valid
Butir 9	0,754	0,50	Valid
Butir 10	0,622	0,50	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 3.7. memperlihatkan hasil uji validitas terhadap 10 butir pernyataan pada variabel *Kualitas Laporan Keuangan Daerah* yang diberikan kepada 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kategori valid. Hal ini berdasarkan ketentuan bahwa jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan “valid” dan jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan “tidak valid”. Maka dengan demikian butir pernyataan pada variabel *Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, keseluruhannya valid, sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### d. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Dalam uji validitas pada varabel *Komitmen Organisasi*, dimana dianalisis terhadap 6 butir pernyataan yang dikumpulkan dari 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis uji validitas dapat dikemukakan pada tabel 3.8. di bawah ini:

**Tabel 3.8.**  
**Hasil Uji validitas**  
**Komitmen Organisasi (Z)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item- Total Correlation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,572	0,50	Valid
Butir 2	0,685	0,50	Valid
Butir 3	0,688	0,50	Valid
Butir 4	0,737	0,50	Valid
Butir 5	0,683	0,50	Valid
Butir 6	0,570	0,50	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 3.8. memperlihatkan hasil uji validitas terhadap 6 butir pernyataan pada variabel *Komitmen Organisasi* yang diberikan kepada 30 responden dalam uji coba terbatas. Hasil analisis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kategori valid. Hal ini berdasarkan ketentuan bahwa jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pernyataan “valid” dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pernyataan “tidak valid”. Maka dengan demikian butir pernyataan pada variabel *Komitmen Organisasi*, keseluruhannya valid, sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten jika 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 (2015), menyatakan konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Untuk menguji reliabilitas 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
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_t$  = Varians total

Arikunto (2009) menyatakan 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 varian setiap butir
- $N$  = Jumlah responden

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji reliabilitas pada uji coba terbatas terhadap instrument penelitian yang dikumpulkan dari 30 responden berdasarkan masing-masing variabel, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, Kualitas Laporan Keuangan Daerah, dan Komitmen Organisasi, diperoleh hasil analisis pada tabel 3.9 di bawah ini:

**Tabel 3.9**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel Penelitian	Cronbach ' Alpha	Ketentuan Nilai Cronbach'Alpha	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) (X1)	0,906	0,70	Reliabel
Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan (X2)	0,952	0,70	Reliabel
Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y)	0,906	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,861	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 3.9. memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach' Alpha* pada masing-masing variabel dalam kategori reliabel. Hal ini didasarkan pada ketentuan bahwa jika nilai *Cronbach' Alpha*  $> 0,70$  pada variabel penelitian dalam kategori reliabel, namun sebaliknya jika nilai *Cronbach' Alpha*  $< 0,70$  maka variabel penelitian tidak reliabel. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai reliabilitas pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sebesar 0,906 ( $0,906 > 0,70 =$  reliabel), Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah sebesar 0,952 ( $0,952 > 0,70 =$  reliabel), Kualitas Laporan Keuangan Daerah sebesar 0,906 ( $0,906 > 0,70 =$  reliabel), dan Komitmen Organisasi sebesar 0,861 ( $0,861 > 0,70 =$  reliabel).

### G. Teknik Analisis Data

Menurut Umi Narimawati, dkk. (2010), metode analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diproses dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam

kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

#### 1. Metode Deskriptif

Penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Provinsi Sumatera Utara berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian. Menurut Umi Narimawati (2010) langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

- a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden diklasifikasikan dalam lima alternative jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- b. Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/sub variabel = rata-rata dari total skor.

- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk table ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria sebagai berikut:

$$Skor Total = \frac{Skor Aktual}{Skor Ideal} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2010)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Berdasarkan perhitungan persentase skor aktual maka untuk menjawab persentase tanggapan responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10.**  
**Kriteria Persentase Tanggapan Responden**

No	Persentase Skor (%)	Kategori Skor
1	20,00 - 36,00	Sangat Rendah/Tidak Memadai/Tidak Baik
2	36,01 - 52,00	Rendah/Kurang Memadai/Kurang Baik
3	52,01 - 68,00	Cukup Rendah/Cukup Memadai/Cukup Baik
4	68,01 - 84,00	Tinggi/Memadai/Baik
5	84,01 – 100	Sangat Tinggi/Sangat Memadai/Sangat Baik

**Sumber: Modifikasi dari Umi Narimawati (2010)**

Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden, masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan

persentase tanggapan responden. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (gap) yang menjadi masalah yang akan diteliti.

Dalam menetapkan Persentase Skor Aktual pada masing-masing butir pernyataan dan indikator dapat dikemukakan pada rumus:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Adapun itu untuk mengetahui skor total pada variable penelitian dapat di analisis dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Total Skor Aktual}}{\text{Total Skor Ideal}} \times 100\%$$

## 2. Metode Verifikatif

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan analisis verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Analisis verifikatif dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistic yaitu dengan uji persamaan structural berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan nama Partial Least Square (PLS).

PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Menurut Ghazali (2015) Metode *Partial Least Square* (PLS) adalah Model persamaan structural berbasis variance

yang mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (*variable manifest*).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan alasan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (*variable manifest*), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (*error*). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya.

Menurut Imam Ghozali (2015) *Partial Least Square* (PLS) dapat didefinisikan sebagai metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten dengan tujuan prediksi.

Walaupun *partial least square* digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan guna menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, kelebihan lain yang didapat dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) adalah SEM berbasis *variance* atau PLS ini memberikan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai kedua dari analisis *multivariate*.

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa model analisis PLS merupakan pengembangan dari model analisis jalur, adapun beberapa kelebihan yang di dapat jika menggunakan model analisis PLS yaitu data tidak harus berdistribusi tertentu,

model tidak harus berdasarkan pada teori dan adanya indeterminacy, dan jumlah sampel yang kecil.

Pengujian PLS diterapkan untuk memperoleh hasil pengolahan yang mampu mencapai tujuan penelian dan membuktikan hipotesis penelitian, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merancang Model Pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran (*outer model*) adalah model yang menghubungkan variabel laten dengan variabel manifest. Untuk variabel laten Kompetensi Sumber Daya Manusia terdiri dari 3 variabel manifest dengan jumlah, untuk Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terdiri dari 3 variabel manifest, untuk Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah terdiridari 4 variabel manifest dan Komitmen Organisasi terdiri dari 3 variabel manifest.

2. Merancang Model Struktural (*inner model*)

Model struktural (*inner model*) pada penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen yakni Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan satu variabel laten endogen Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan satu variabel moderating yaitu Komitmen Organisasi. Inner model yang kadang disebut juga dengan inner relation structural model dan substantive theory, yaitu untuk menggambarkan pengaruh antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory, dengan model persamaannya dapat ditulis seperti di bawah ini:

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_{Yjb} \xi_b + \zeta_j$$

Sumber: Imam Ghozali (2015)

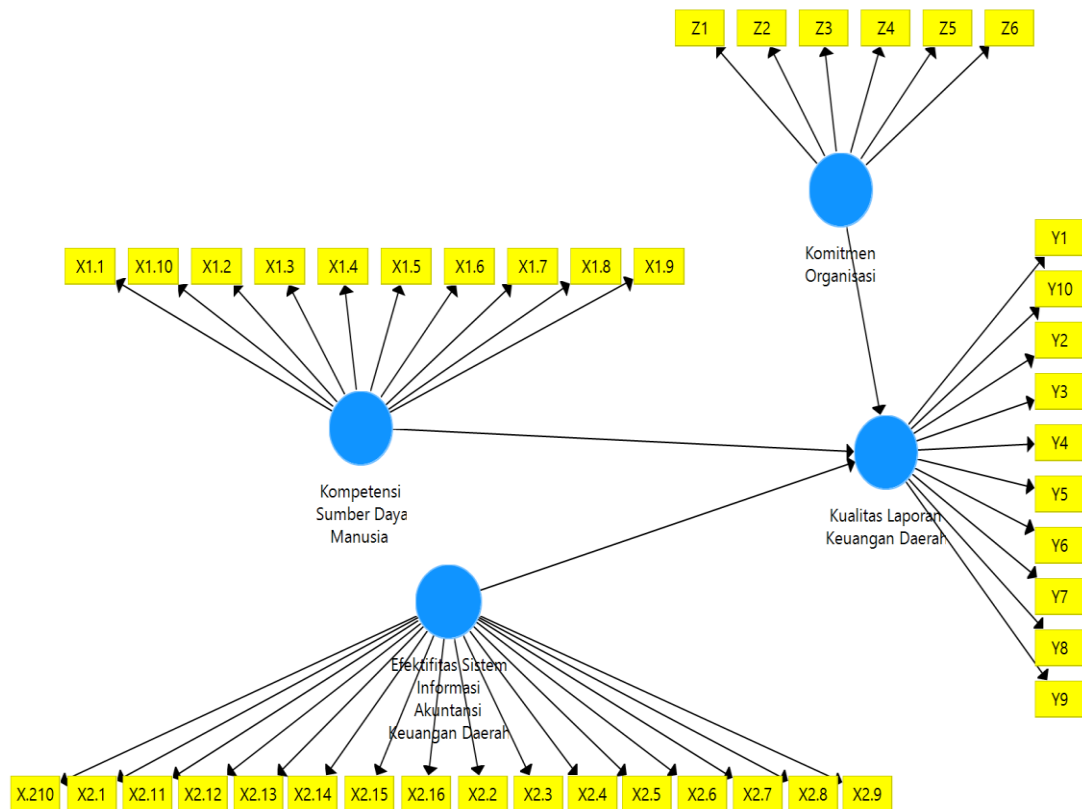
Dimana  $\beta_{ji}$  dan  $\gamma_{jb}$  adalah koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen  $\xi$  dan  $\eta$  sepanjang range indeksi dan  $\beta$  dan  $\gamma$  adalah inner residual variabel.

### 3. Mengkonstruksi Diagram Jalur

Dalam mengkonstruksi diagram jalur, model struktural dan model pengukuran digabung dalam satu diagram yang sering disebut dengan diagram jalur full model.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga). Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dengan indikatornya. Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS menggunakan proses integrasi tiga tahap dan setiap tahap integrasi menghasilkan estimasi.





**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Keterangan:

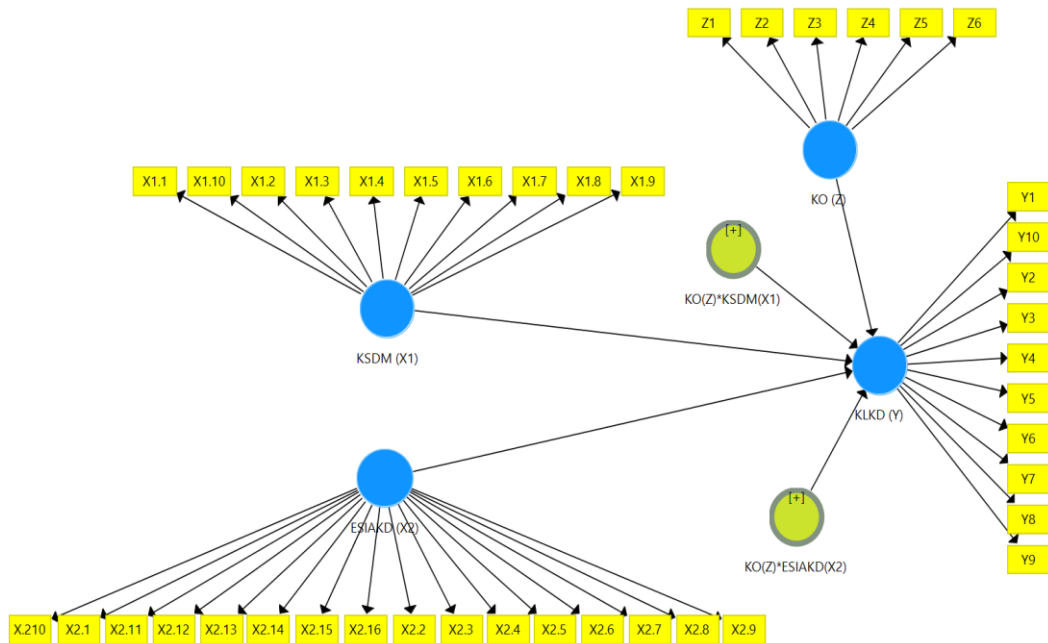
X1 = Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

X2 = Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

Y = Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Z = Komitmen Organisasi

Adapun model jalur dalam persamaan structural dengan menggunakan variabel moderating yaitu Komitmen Organisasi dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 3.2 Model Struktural PLS Menggunakan Mediator**

Keterangan:

X1 = Kompetensi sumberdaya manusia (SDM)

X2 = Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

Y = Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Z = Komitmen Organisasi

Z\*X1 = Komitmen Organisasi Memediasi X1 Terhadap Y

Z\*X2 = Komitmen Organisasi Memediasi X2 Terhadap Y

#### 4. Estimasi

Pada tahap ini di estimasi menggunakan program Smart PLS. Dasar yang digunakan dalam estimasi adalah re-sampling dengan *Bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Menurut Imam Ghazali (2015) menjelaskan bahwa tahap pertama dalam estimasi menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan parameter lokasi (konstanta).

## 5. Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Untuk menguji kecocokan model pada *structural equation modeling* melalui pendekatan *Partial Least Square* terdiri dari dua macam, yaitu uji kecocokan model pengukuran dan uji kecocokan model struktural. Model pengukuran measurement model (*Outer model*) dalam di evaluasi dengan convergent validity and discriminan validity. *Convergent validity* di nilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Menurut Imam Ghozali (2015). Ukuran yang digunakan adalah jika korelasi antara item score/component score dengan construct score angkanya lebihdari 0,7 dikatakan tinggi dan jika angkanya antara 0,4–0,6 dikatakan cukup. Discriminan validity melihat bagaimana validitas dari konstruk yang terbentuk dibandingkan dengan konstruk yang lainnya. Discriminan validity dilihat berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dimana direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,5

Selanjutnya pada uji kecocokan model structural terdapat dua ukuran yang sering digunakan, yaitu nilai R-square dan nilai statistik t. R-square untuk konstruk dependen menunjukkan besarnya pengaruh/ketepatan konstruk independen dalam mempengaruhi konstruk dependen. Menurut Imam Ghozali (2015) menyatakan semakin besar nilai R-square berarti semakin baik model yang dihasilkan. Kemudian nilai statistik t yang besar (lebih besar dari 1,96) juga menunjukkan bahwa model yang dihasilkan semakin baik. Ketentuan untuk melihat keeratan korelasi digunakan acuan pada table dibawah ini:

**Tabel 3.11.**  
**Kriteria Penilaian Korelasi**

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 - 0,199	Sangat rendah/sangat lemah
2	0,200 – 0,399	Rendah/Lemah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat/erat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat/Sangat Erat

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, serta diperoleh model yang fit dengan data, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan metode re-sampling Bootstrap. Metode re-sampling Bootstrap adalah membangun data bayangan (pseudo data) dengan menggunakan informasi dari data asli dengan tetap memperhatikan sifat-sifat dari data asli tersebut, sehingga data bayangan akan memiliki karakteristik yang semirip mungkin dengan data asli.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Objek Penelitian**

Provinsi Sumatera Utara memiliki luas total sebesar kurang lebih 182.414,25 km<sup>2</sup> yang terdiri dari luas daratan sebesar kurang lebih 72.981,23km<sup>2</sup> dan luas lautan sebesar kurang lebih 109.433,02 km<sup>2</sup>. Perkembangan wilayah administrasi Provinsi Sumatera Utara mengikuti dinamika kehidupan sosial ekonomi dan perpolitikan di Indonesia. 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.

Penelitian ini yang menjadi populasi sekaligus sampel penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan yang menjadi respondennya Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran dan Staf Keuangan yang memiliki fungsi dalam penyusunan laporan keuangan Pemerintah Daerah

##### **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 ke setiap OPD. Pengisian dan Pengembalian kuesioner memang mendapat kendala dikarenakan salah satu responden tidak berada di tempat atau keluar kota. Tingkat pengembalian kuesioner

disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4-1. Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner**

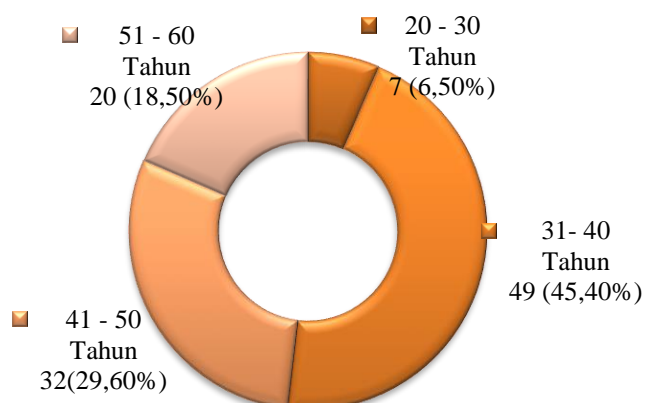
No	Unit Analisis	Jumlah kuesioner disebar		Jumlah kuesioner kembali		% Pengembalian	
		Entitas	Responden	Entitas	Responden	Entitas	Responden
1	OPD PemprovSU	40	120	40	108	100	90,00%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>120</b>	<b>40</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>90,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 40 OPD telah mengembalikan kuesioner, sedangkan tingkat pengembalian kuesioner berdasarkan jumlah responden adalah sebanyak 108 kuesioner dengan persentase tingkat pengembalian kuesioner oleh responden adalah sekitar 90,00%.

### 3. Deskripsi Identitas Responden

Analisis deskriptif terhadap identitas responden dilakukan dengan menggunakan nilai frekuensi dalam bentuk *pie chart*, adapun data yang dianalisis berhubungan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jabatan, lama menjabat. Hasil analisis data dari deskriptif identitas responden dikemukakan sebagai berikut:

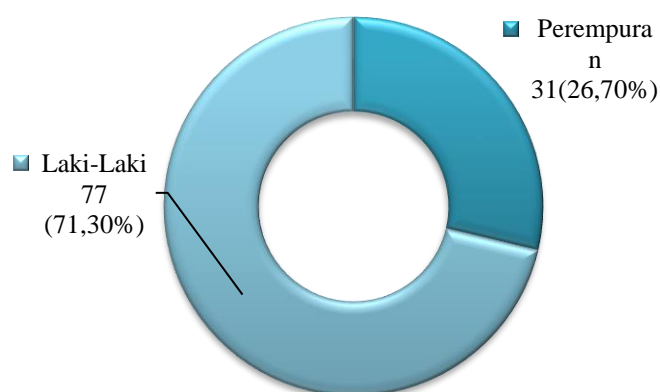
#### a. Identitas Responden Berdasarkan Usia



**Gambar 4.1.: Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Gambar 4.1. memperlihatkan bahwa hasil analisis data berdasarkan usia terhadap 108 responden, ditemukan bahwa responden yang berusia 20 – 30 Tahun berjumlah 7 orang (6,50 %), berusia 31 – 40 Tahun berjumlah 49 orang (45,40 %), berusia 41 – 50 Tahun berjumlah 32 orang (29,60 %), dan berusia 51 – 60 Tahun berjumlah 20 orang (18,50 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara di Bagian Keuangan adalah berusia 31 – 40 Tahun.

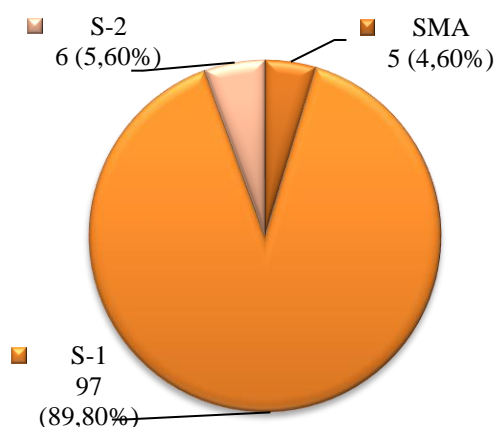
#### b. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



**Gambar 4.2.: Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambar 4.2. memperlihatkan bahwa hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin terhadap 108 responden, ditemukan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 77 orang (71,30 %), sedangkan berjenis perempuan berjumlah 31 orang (28,70 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara di Bagian Keuangan, adalah berjenis kelamin laki-laki.

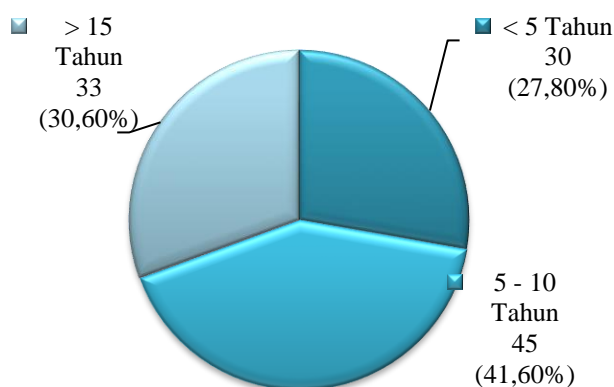
### c. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



**Gambar 4.3.: Identitas Responden Berdsarkan Tingkat Pendidikan**

Gambar 4.3. memperlihatkan bahwa hasil analisis data berdasarkan tingkat pendidikan terhadap 108 responden, ditemukan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 5 orang (4,60 %), tingkat pendidikan S-1 berjumlah 97 orang (89,90 %), dan tingkat pendidikan S-2 berjumlah 6 orang (5,60 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara di Bagian Keuangan adalah berpendidikan S-1.

### d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

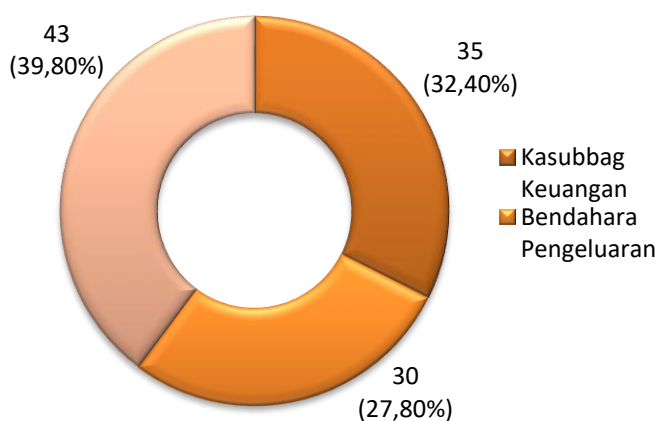


**Gambar 4.4.: Identitas Responden Berdsarkan Tingkat Pendidikan**



Gambar 4.4. memperlihatkan bahwa hasil analisis data berdasarkan masa kerja terhadap 108 responden, ditemukan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 Tahun berjumlah 30 orang (27,80 %), masa kerja 5 – 10 Tahun berjumlah 45 orang (41,60 %), dan masa kerja > 15 Tahun berjumlah 33 orang (30,60 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara di Bagian Keuangan adalah memiliki masa kerja 5 – 10 Tahun.

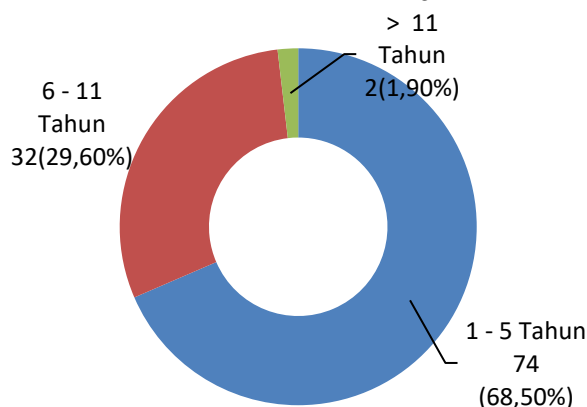
#### e. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan



**Gambar 4.5.: Identitas Responden Berdasarkan Jabatan**

Gambar 4.5. memperlihatkan bahwa hasil analisis data berdasarkan jabatan terhadap 108 responden, ditemukan bahwa responden yang memiliki jabatan Kasubbag Keuangan berjumlah 35 orang (32,40 %), jabatan bendahara pengeluaran berjumlah 30 orang (27,80 %), dan jabatan staf keuangan berjumlah 43 orang (39,80 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara di Bagian Keuangan adalah jabatan staf keuangan.

#### f. Identitas Responden Berdasarkan Lama Menjabat



**Gambar 4.6.: Identitas Responden Berdasarkan Lama Menjabat**

Gambar 4.6. memperlihatkan bahwa hasil analisis data berdasarkan lama menjabat terhadap 108 responden, ditemukan bahwa responden yang menjabat selama 1 – 5 Tahun berjumlah 74 orang (68,50 %), menjabat selama 6 11 Tahun berjumlah 32 orang (29,60 %), dan menjabat selama > 11 Tahun berjumlah 2 orang (1,90 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara di Bagian Keuangan menjabat selama 1 – 5 Tahun.

#### 4. Deskriptif Frekuensi Jawaban Responden

Dalam analisis data berhubungan dengan jawaban responden pada awalnya disebarkan kepada 120 responden, namun dalam proses pengumpulan form angket yang diberikan kepada responden, jumlah yang kembali sebanyak 108 angket, sementara 12 angket tidak kembali disebabkan beberapa faktor, antara lain: responden tidak memiliki waktu untuk mengisi angket, walaupun peneliti telah memberikan waktu beberapa kali; responden melaksanakan tugas dinas di luar kota; dan responden tidak mengembalikan angket tanpa ada konfirmasi dan alasan yang diberikan. Maka dengan demikian penetapan jumlah responden pada penelitian ini

sebanyak 108 responden. Maka dalam analisis data terhadap jawaban yang disebarkan kepada 108 responden, dimana dilakukan uji validitas pada masing-masing variabel sebagai berikut: variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)* berjumlah 10 butir pernyataan, variabel *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)* berjumlah 16 butir pernyataan, variabel *Kualitas Laporan Keuangan (Y)* berjumlah 10 butir pernyataan, dan variabel *Komitmen Organisasi (Z)* berjumlah 6 butir pernyataan. Adapun hasil analisis data dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut:

**a. Nilai Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)**

Nilai frekuensi jawaban responden pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)* yang disebarkan kepada 108 responden Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara di bagian keuangan dengan jumlah 10 butir pernyataan yang dianalisis berhubungan dengan indikator pengetahuan, keterampilan individu, dan sikap kerja dimana hasil tabulasi data terhadap jawaban responden berhubungan dengan *Kompetensi Sumber Daya Manusia* dapat dikemukakan pada Table 4.2. di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Frekuensi & Kriteria Jawaban Responden Dalam Setiap Butir/Item Pernyataan Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)**

No	Indikator	Pernyaataan		SB	B	CB	KB	TB	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Pengetahuan	Saya mengerti peran dan fungsi secara jelas dalam pengelolaan keuangan	F	18	61	29	0	0	421	540	77,96 %	
			%	16,60	56,50	26,90	0	0				
			Skor	90	244	87	0	0				
2		Saya bekerja berdasarkan pedoman mengenai proses	F	10	70	28	0	0	414	540	76,67 %	Baik
			%	9,30	64,80	25,90	0	0				
			Skor	50	280	84	0	0				

		akuntansi yang telah ada											
3		Saya mendapatkan pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan bekerja dibidang akuntansi	F	32	63	12	0	0	451	540	83,52 %	Baik	
			%	29,60	58,40	12,00	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>160</b>	<b>252</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Pengetahuan</b>									1286	1620	79,38 %	Baik	
4		Laporan keuangan disusun tepat waktu yang telah ditentukan	F	8	52	37	11	0	381	540	70,56 %	Baik	
			%	7,40	48,10	34,30	10,20	0					
			<b>Skor</b>	<b>40</b>	<b>208</b>	<b>111</b>	<b>22</b>	<b>0</b>					
5		Pengalaman di bidang akuntansi dapat membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja	F	42	49	17	0	0	457	540	84,63 %	Sangat Baik	
			%	38,90	45,40	15,70	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>210</b>	<b>196</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
6	<b>Keterampilan Individu</b>	Pengalaman yang dimiliki membantu dalam menjalankan tugas di bidang akuntansi	F	22	66	20	0	0	434	540	80,37 %	Baik	
			%	20,40	61,10	18,50	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>110</b>	<b>264</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
7		Pimpinan yang membutuhkan laporan keuangan dapat saya sajikan dengan cepat	F	15	60	33	0	0	414	540	76,67 %	Baik	
			%	13,90	55,60	30,50	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>75</b>	<b>240</b>	<b>99</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Keterampilan Individu</b>									1686	2160	78,06 %	Baik	
8		Kreatifitas yang tinggi akan menghasilkan laporan yang bagus	F	16	68	24	0	0	424	540	78,52 %	Baik	
			%	14,80	63,00	22,20	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>80</b>	<b>272</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
9	<b>Sikap Kerja</b>	Memberikan dedikasi yang besar untuk institusi kerja	F	35	70	3	0	0	464	540	85,93 %	Sangat Baik	
			%	32,40	64,80	2,80	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>175</b>	<b>280</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
10		Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan laporan tepat waktu	F	25	62	20	1	0	435	540	80,56 %	Baik	
			%	23,10	57,50	18,50	0,90	0					
			<b>Skor</b>	<b>125</b>	<b>248</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Sikap Kerja</b>									1323	1620	81,67 %	Baik	
<b>Skor Total Kompetensi Sumber Daya Manusia</b>									4295	5400	79,54 %	Baik	

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2021.

Melalui frekuensi data dari jawaban 108 responden yang dikemukakan pada table 4.2. dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 butir/item maka rekapitulasi hasil jawaban responden pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (XI)* dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah: skor Ideal =  $5 \times 108 = 540$ . Adapun skor aktual diperoleh dari masing-masing total skor dari butir/item pernyataan responden yang berjumlah sebanyak 10 butir/item.

Berdasarkan table 4.2. memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan dengan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 3.10. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator pengetahuan dengan jumlah 3 butir pernyataan memiliki skor 77,96 %, 76,67 %, dan 83,52 % dalam kategori baik. Sedangkan untuk indikator keterampilan individu dengan jumlah 4 butir pernyataan, dimana 3 butir pernyataan memiliki skor 70,56 %, 80,37 %, dan 76,67 % dalam kategori baik, adapun 1 butir pernyataan memiliki skor 84,63 % dalam kategori sangat baik. Selanjutnya untuk indikator sikap kerja dengan jumlah 3 butir pernyataan memiliki skor 78,52 %, 85,93 %, dan 80,56 % dalam kategori baik.

Berhubungan dengan persentase skor jawaban responden dari pernyataan berdasarkan indikator memperlihatkan bahwa, persentase skor jawaban responden dilihat dari nilai sub total pada indikator *pengetahuan*, *keterampilan individu* dan *sikap kerja* dengan masing-masing memiliki persentase skor sebesar 79,38 %, 78,06 %, dan 81,67 %, dimana keseluruhan indikator dalam kategori baik. Sedangkan

persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variable *kompetensi sumber daya manusia* memiliki skor sebesar 79,54 % termasuk dalam kategori baik. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variable berhubungan dengan *kompetensi sumber daya manusia*, keseluruhannya dalam kategori baik.

#### **b. Nilai Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)**

Nilai frekuensi jawaban responden pada variabel *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)* yang disebarkan kepada 180 responden Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara di bagian keuangan dengan jumlah 16 butir pernyataan yang dianalisis berhubungan dengan indikator kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan sistem, kepuasan pemakai, dan dampak organisasi dimana hasil tabulasi data terhadap jawaban responden berhubungan dengan *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah* dapat dikemukakan pada Table 4.3. di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Frekuensi & Kriteria Jawaban Responden Dalam Setiap Butir/Item Pernyataan Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)**

No	Indikator	Pernyataan		SM	M	CM	KM	TM	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kualitas Sistem	Sistem informasi keuangan yang digunakan dapat dioperasikan dengan mudah	F	31	47	30	0	0	426	540	78,89 %	Memadai
			%	28,70	43,50	27,80	0	0				
			Skor	90	188	155	0	0				
2	Kualitas Sistem	Sistem informasi keuangan daerah adalah merupakan salah satu prasarana yang sangat penting	F	18	67	22	1	0	438	540	81,11 %	Memadai
			%	16,70	62,00	20,40	0,90	0				
			Skor	90	268	66	2	0				

		dalam pengelolaan keuangan daerah											
3		Sistem dapat mempermudah cara kerja	F	23	69	15	1	0	436	540	80,74 %	Memadai	
			%	21,30	63,90	13,90	0,90	0					
			<b>Skor</b>	<b>115</b>	<b>276</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>0</b>					
4		Sistem pembuatan laporan yang ada sudah berjalan sesuai dengan aturan	F	19	69	20	0	0	431	540	79,81 %	Memadai	
			%	17,60	63,90	18,50	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>95</b>	<b>276</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Kualitas Sistem</b>									1731	2160	80,14 %	Memadai	
5	<b>Kualitas Informasi</b>	Sistem informasi keuangan menghasilkan informasi yang akurat dan lengkap	F	26	59	21	2	0	433	540	80,19 %	Memadai	
			%	24,10	54,60	19,40	1,90	0					
			<b>Skor</b>	<b>130</b>	<b>236</b>	<b>63</b>	<b>4</b>	<b>0</b>					
6		Sistem informasi keuangan dapat menyajikan laporan setiap saat	F	22	71	14	1	0	436	540	80,74 %	Memadai	
			%	20,40	65,70	13,00	0,90	0					
			<b>Skor</b>	<b>110</b>	<b>284</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>0</b>					
7		Informasi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan	F	23	67	18	0	0	437	540	80,93 %	Memadai	
			%	21,30	62,00	16,70	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>115</b>	<b>268</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Kualitas Informasi</b>									1306	1620	80,62 %	Memadai	
8	<b>Penggunaan Sistem</b>	Sistem informasi membantu dalam melaksanakan pekerjaan	F	28	54	26	0	0	434	540	80,37 %	Memadai	
			%	25,90	50,00	24,10	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>140</b>	<b>216</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
9		Sistem informasi mudah digunakan	F	31	64	13	0	0	450	540	83,33 %	Memadai	
			%	28,70	59,30	12,00	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>155</b>	<b>256</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
10		Penggunaan sistem informasi dapat memenuhi kebutuhan informasi keuangan	F	17	78	13	0	0	436	540	80,74 %	Memadai	
			%	15,70	72,30	12,00	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>85</b>	<b>312</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Penggunaan Sistem</b>									1320	1620	81,84 %	Memadai	
11	<b>Kepuasan Pemakai</b>	Saya tidak merasa bosan dan nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas saya dengan menggunakan system informasi keuangan	F	28	58	21	1	0	437	540	80,93 %	Memadai	
			%	25,90	53,70	19,40	0,90	0					
			<b>Skor</b>	<b>140</b>	<b>232</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>0</b>					
12		Saya merasa system informasi keuangan yang ada disesuaikan dengan kebutuhan dalam bekerja	F	10	67	30	1	0	408	540	75,56 %	Memadai	
			%	9,30	62,00	27,80	0,90	0					
			<b>Skor</b>	<b>50</b>	<b>268</b>	<b>90</b>	<b>2</b>	<b>0</b>					
13		Sistem informasi keuangan yang digunakan membuat saya bersemangat dalam	F	12	62	34	0	0	410	540	75,93 %	Memadai	
			%	11,10	57,40	31,50	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>60</b>	<b>248</b>	<b>102</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					

		menjalankan tugas-tugas											
14		Penggunaan system informasi hanya di akses oleh orang yang berwenang	F	31	64	13	0	0	450	540	83,33 %	Memadai	
			%	28,70	59,30	12,00	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>155</b>	<b>256</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Kepuasan Pemakai</b>									1705	2160	78,94 %	Memadai	
15	<b>Dampak Organisasi</b>	Sistem informasi keuangan mampu meningkatkan kualitas pelayanan	F	21	70	17	0	0	436	540	80,74 %	Memadai	
			%	19,40	64,80	15,70	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>105</b>	<b>280</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
16	<b>Dampak Organisasi</b>	Penggunaan sistem informasi mampu meningkatkan efisiensi	F	18	67	18	5	0	422	540	78,15 %	Memadai	
			%	16,70	62,00	16,70	4,60	0					
			<b>Skor</b>	<b>90</b>	<b>268</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Penggunaan Sistem</b>									858	1080	79,44%	Memadai	
<b>Skor Total Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah</b>									6920	8640	80,12 %	Memadai	

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2021.

Melalui frekuensi data dari jawaban 108 responden yang dikemukakan pada table 4.3. dengan jumlah pernyataan sebanyak 16 butir/item maka rekapitulasi hasil jawaban responden pada variabel *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)* dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah: skor Ideal = 5 x 108 = 540. Adapun skor aktual diperoleh dari masing-masing total skor dari butir/item pernyataan responden yang berjumlah sebanyak 16 butir/item. Sementara itu dalam menetapkan Persentase Skor Aktual pada masing-masing butir pernyataan dan indikator dapat dikemukakan pada rumus:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Adapun untuk mengetahui skor total pada variable penelitian dapat di analisis dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Total Skor Aktual}}{\text{Total Skor Ideal}} \times 100\%$$



Berdasarkan table 4.3. memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 3.10. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator kualitas system dengan jumlah 4 butir pernyataan memiliki skor 78,89 %, 81,11 %, 80,74 %, dan 79,81 % dalam kategori memadai. Sedangkan untuk indikator keterampilan kualitas informasi dengan jumlah 3 butir pernyataan memiliki skor 80,19 %, 80,74 %, dan 80,93 % dalam kategori memadai. Adapun untuk indikator penggunaan sistem dengan jumlah 3 butir pernyataan memiliki skor 80,37 %, 83,33 %, dan 80,74 % dalam kategori memadai. Selanjutnya untuk indikator kepuasan pemakai dengan jumlah 4 butir pernyataan memiliki skor 80,93 %, 75,56 %, 75,93 %, dan 83,33 % dalam kategori memadai. Terakhir untuk indikator dampak organisasi dengan jumlah 2 butir pernyataan memiliki skor 80,74 % dan 78,15 % dalam kategori memadai.

Berhubungan dengan persentase skor jawaban responden dari pernyataan berdasarkan indikator memperlihatkan bahwa, persentase skor jawaban responden dilihat dari nilai sub total pada indikator kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan sistem, kepuasan pemakai, dan dampak organisasi dengan masing-masing persentase skor sebesar 80,14 %, 80,62 %, 81,84 %, 78,94 %, dan 79,44% dimana keseluruhan indikator dalam kategori memadai. Sedangkan persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variable *efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah* memiliki skor sebesar 80,12 % termasuk dalam kategori memadai. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variabel berhubungan dengan *efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah*, keseluruhannya dalam kategori memadai.

**c. Nilai Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y)**

Nilai frekuensi jawaban responden pada variabel *Kualitas Laporan Keuangan (Y)* yang disebarkan kepada 180 responden Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara di bagian keuangan dengan jumlah 10 butir pernyataan yang dianalisis berhubungan dengan indikator relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami dimana hasil tabulasi data terhadap jawaban responden berhubungan dengan *Kualitas Laporan Keuangan* dapat dikemukakan pada Table 4.4. di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Frekuensi & Kriteria Jawaban Responden Dalam Setiap Butir/Item Pernyataan Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y)**

No	Indikator	Pernyataan		SB	B	CB	KB	TB	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1		Laporan keuangan yang dihasilkan dapat digunakan sebagai perencanaan keuangan	F	18	77	13	0	0	437	540	80,93 %	Baik
			%	16,70	71,30	12,00	0	0				
			Skor	90	308	39	0	0				
2	Relevan	Ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan ke PPKD adalah sangat penting untuk menjamin kualitas laporan keuangan	F	22	76	10	0	0	444	540	82,22 %	Baik
			%	20,40	70,40	9,20	0	0				
			Skor	110	304	30	0	0				
3		Laporan keuangan yang disampaikan ke PPKD dapat digunakan dalam pengambilan keputusan saat ini dan mengkoreksi keputusan dimasa lalu	F	20	73	14	1	0	436	540	80,74 %	Baik
			%	18,50	67,60	13,00	0,90	0				
			Skor	100	292	42	2	0				
4		Sistem pembuatan laporan yang ada sudah berjalan sesuai dengan aturan	F	32	68	7	1	0	455	540	84,26 %	Sangat Baik
			%	29,60	63,00	6,50	0,90	0				
			Skor	160	272	21	2	0				
<b>Sub Total Relevan</b>									1772	2160	82,04 %	Baik
5	Andal		F	27	70	11	0	0	448	540		Baik

		Informasi yang dihasilkan disajikan secara wajar	%	25,00	64,80	10,20	0	0			82,96 %	
6		Informasi laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan	F	18	76	13	1	0	435	540	80,56 %	Baik
			%	16,70	70,40	12,00	0,90	0				
			Skor	90	304	39	2	0				
7		Informasi laporan keuangan dapat diverifikasi kebenarannya melalui proses audit independen	F	26	62	12	8	0	430	540	79,63 %	Baik
			%	24,10	57,40	11,10	7,40	0				
			Skor	130	248	36	16	0				
<b>Sub Total Andal</b>									1313	1620	81,05 %	Baik
8		Laporan keuangan yang dihasilkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama berdasarkan tahun ke tahun	F	35	58	15	0	0	452	540	83,70 %	Baik
			%	32,40	53,70	13,90	0	0				
			Skor	175	232	45	0	0				
9	<b>Dapat dibandingkan</b>	Standar yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan sama dengan standar yang digunakan OPD lain	F	22	62	16	8	0	422	540	78,15 %	Baik
			%	20,40	57,40	14,80	7,40	0				
			Skor	110	248	48	16	0				
<b>Sub Total Dapat dibandingkan</b>									874	1080	80,93 %	Baik
10	<b>Dapat dipahami</b>	Informasi yang dihasilkan disajikan secara wajar	F	26	65	17	0	0	441	540	81,67 %	Baik
			%	24,10	60,20	15,70	0	0				
			Skor	130	260	51	0	0				
<b>Sub Total Dapat dipahami</b>									441	540	81,67 %	Baik
<b>Skor Total Kualitas Laporan Keuangan</b>									4400	5400	81,42 %	Baik

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2021.

Melalui frekuensi data dari jawaban 108 responden yang dikemukakan pada table 4.4. dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 butir/item maka rekapitulasi hasil jawaban responden pada variabel *Kualitas Laporan Keuangan (Y)* dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah: skor Ideal = 5 x 108 = 540. Adapun skor aktual diperoleh dari masing-

masing total skor dari butir/item pernyataan responden yang berjumlah sebanyak 10 butir/item. Sementara itu dalam menetapkan Persentase Skor Aktual pada masing-masing butir pernyataan dan indikator dapat dikemukakan pada rumus:

$$\% Skor Aktual = \frac{Skor Aktual}{Skor Ideal} \times 100\%$$

Adapun untuk mengetahui skor total pada variable penelitian dapat di analisis dengan menggunakan rumus:

$$Skor Total = \frac{Total Skor Aktual}{Total Skor Ideal} \times 100\%$$

Berdasarkan table 4.4. memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 3.10. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator kehandalan dengan jumlah 4 butir pernyataan, dimana 3 butir pernyataan memiliki skor 80,93 %, 82,22 %, 80,74 % dalam kategori baik sementara 1 butir pernyataan memiliki skor 84,26 % dalam kategori sangat baik. Sedangkan untuk indikator kehandalan dengan jumlah 3 butir pernyataan memiliki skor 82,96 %, 80,56 %, dan 79,63 % dalam kategori baik. Adapun untuk indikator dapat dibandingkan dengan jumlah 2 butir pernyataan memiliki skor 83,70 % dan 78,15 % dalam kategori baik. Selanjutnya untuk indikator dapat dipahami dengan jumlah 1 butir pernyataan memiliki skor 81,67 % dalam kategori memadai.

Berhubungan dengan persentase skor jawaban responden dari pernyataan berdasarkan indikator memperlihatkan bahwa, persentase skor jawaban responden dilihat dari nilai sub total pada indikator relevan, kehandalan, dapat dibandingkan dan dapat dipahami dengan masing-masing persentase skor sebesar 82,04 %, 81,05 %, 80,93 %, dan 81,67 % dimana keseluruhan indikator dalam kategori baik.

Sedangkan persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variable *kualitas laporan keuangan* memiliki skor sebesar 81,42 % termasuk dalam kategori baik. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variable berhubungan dengan *kualitas laporan keuangan* keseluruhannya dalam kategori baik.

#### d. Nilai Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Nilai frekuensi jawaban responden pada variabel *Komitmen Organisasi (Z)* yang disebarkan kepada 108 responden Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara di bagian keuangan dengan jumlah 6 butir pernyataan yang dianalisis berhubungan dengan indikator komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif dimana hasil tabulasi data terhadap jawaban responden berhubungan dengan *Komitmen Organisasi* dapat dikemukakan pada Table 4.5. di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Frekuensi & Kriteria Jawaban Responden Dalam Setiap Butir/Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

No	Indikator	Pernyataan		SB	B	CB	KB	TB	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Komitmen Afektif	Pengalaman yang dimiliki di dalam organisasi	F	36	61	11	0	0	457	540	84,63 %	Tinggi
			%	33,30	56,50	10,20	0	0				
			Skor	180	244	33	0	0				
2	Komitmen Afektif	Berkeinginan untuk lebih aktif di dalam organisasi	F	28	68	11	1	0	447	540	82,78 %	Tinggi
			%	25,90	63,00	10,20	0,90	0				
			Skor	140	272	33	2	0				
<b>Sub Total Komitmen Afektif</b>									904	1080	83,70 %	Tinggi
3	Komitmen Kontinue	Keinginan saya bertahan pada organisasi dikarenakan kurangnya	F	37	67	4	0	0	465	540	86,11 %	Sangat Tinggi
			%	34,30	62,00	3,70	0	0				
			Skor	185	268	12	0	0				

		alternative pekerjaan lain.											
4		Kendala yang ada dapat diperhatikan melalui Laporan keuangan yang disampaikan ke PPKD	F	32	68	8	0	0	456	540	84,44 %	Sangat Tinggi	
			%	29,60	63,00	7,40	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>160</b>	<b>272</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Komitmen Kontinue</b>									921	1080	85,28 %	Tinggi	
5	<b>Komitmen Normatif</b>	Laporan keuangan yang dihasilkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama berdasarkan tahun ke tahun	F	21	75	12	0	0	441	540	81,67 %	Tinggi	
			%	19,40	69,40	11,10	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>105</b>	<b>300</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
6	<b>Komitmen Normatif</b>	Standar yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan sama dengan standar yang digunakan OPD lain	F	31	67	10	0	0	453	540	83,89 %	Tinggi	
			%	28,70	62,00	9,30	0	0					
			<b>Skor</b>	<b>158</b>	<b>268</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
<b>Sub Total Komitmen Normatif</b>									894	1080	82,78 %	Tinggi	
<b>Skor Total Komitmen Organisasi</b>									2719	3240	83,92 %	Tinggi	

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2021.

Melalui frekuensi data dari jawaban 108 responden yang dikemukakan pada table 4.4. dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 butir/item maka rekapitulasi hasil jawaban responden pada variabel *Komitmen Organisasi (Z)* dapat dikemukakan dengan menetapkan terlebih dahulu skor ideal dan skor aktual. Adapun dalam menentukan skor ideal dilakukan melalui perkalian nilai skor tertinggi dari jawaban responden dengan jumlah responden, dimana hasilnya adalah: skor Ideal = 5 x 108 = 540. Adapun skor aktual diperoleh dari masing-masing total skor dari butir/item pernyataan responden yang berjumlah sebanyak 6 butir/item. Sementara itu dalam menetapkan Persentase Skor Aktual pada masing-masing butir pernyataan dan indikator dapat dikemukakan pada rumus:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Adapun untuk mengetahui skor total pada variable penelitian dapat di analisis dengan menggunakan rumus:

$$Skor\ Total = \frac{Total\ Skor\ Aktual}{Total\ Skor\ Ideal} \times 100\%$$

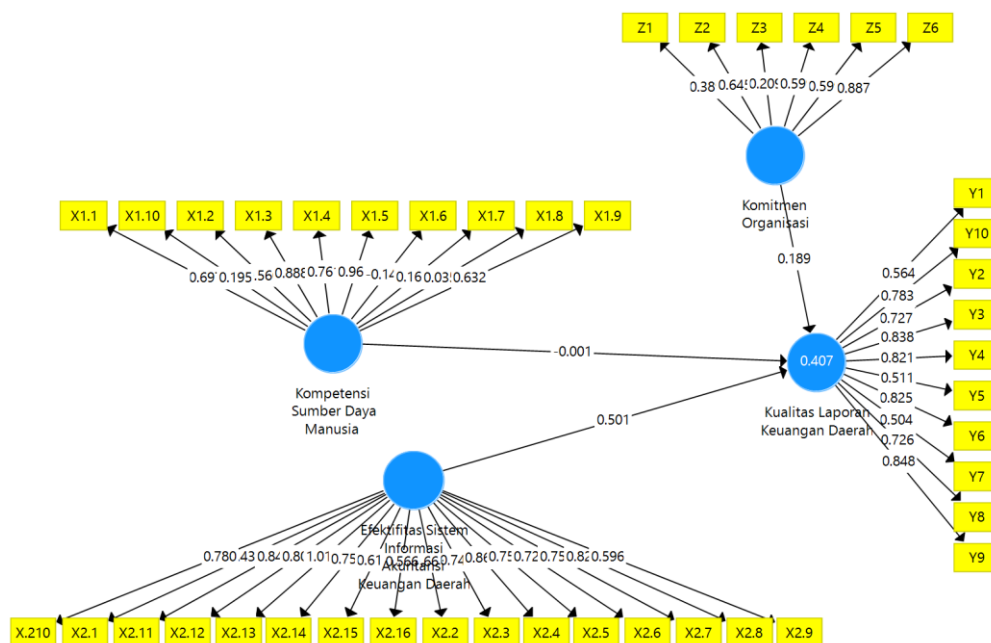
Berdasarkan table 4.5. memperlihatkan bahwa skor jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan dengan membandingkan persentase skor dan kategori skor pada Tabel 3.10. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk indikator komitmen afektif dengan jumlah 2 butir pernyataan memiliki skor 84,63 % dan 82,78 % dalam kategori tinggi. Sedangkan untuk indikator komitmen kontinue jumlah 2 butir pernyataan memiliki skor 86,11 % dan 84,44 % dalam kategori sangat tinggi. Adapun untuk indikator komitmen normative dengan jumlah 2 butir pernyataan memiliki skor 81,67 % dan 83,89 % dalam kategori tinggi.

Berhubungan dengan persentase skor jawaban responden dari pernyataan berdasarkan indikator memperlihatkan bahwa, persentase skor jawaban responden dilihat dari nilai sub total pada indikator komitmen afektif, komitmen kontinue, dan komitmen normative dengan masing-masing persentase skor sebesar 883,70 %, 85,28 %, dan 82,78 % dimana keseluruhan indikator dalam kategori tinggi. Sedangkan persentase skor pada jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan variable *komitmen organisasi* memiliki skor sebesar 83,92 % termasuk dalam kategori tinggi. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variable berhubungan dengan *komitmen organisasi* keseluruhannya dalam kategori tinggi.

## 5. Analisis Data Melalui Pengujian SEM-PLS

### a. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Indikator dari masing-masing variabel dengan jumlah pernyataan pada untuk variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia* sebanyak 10 butir, variabel *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah* sebanyak 16 butir, variabel *Kualitas Laporan Keuangan* sebanyak 10 butir, dan variabel *Komitmen Organisasi* sebanyak 6 butir. Dimana akan dilakukan evaluasi melalui model pengukur (*outer model*) melalui *convergent validity*, *discriminante validity*, *composite reliability*. Adapun hasil analisis data dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 4.7. Hasil Analisis *Outer Model Tahap 1*

#### 1) Uji Validitas Data

Dalam melakukan uji validitas data pada masing-masing variabel indikator konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu menggunakan *convergent validity* melalui parameter *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dengan



melihat nilai *Rule of Thumb*, serta menggunakan *discriminate validity* melalui *cross loading* dan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE).

**a) Convergent Validity**

Menurut Ghozali dan Latan (2012:74) parameter untuk menetapkan suatu nilai *convergent validity* layak/terpenuhi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *rule of thumb*, dimana nilai *factor loading* lebih besar dari 0,60 - 0,70, namun dapat juga diterima rentang *factor loading* lebih besar dari 0,50 - 0,60. Ketentuan nilai *factor loading* pada uji validitas ini ditetapkan  $> 0.50$ . Untuk mengetahui *convergent validity* pada indikator konstruk yang terdapat pada masing-masing variabel dapat dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel Tabel 4.6.**  
**Convergent Validity Variabel Penelian Tahap 1**

<b>Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
X1.1	0,697	0,50	Valid
X1.2	0,560	0,50	Valid
X1.3	0,888	0,50	Valid
X1.4	0,761	0,50	Valid
X1.5	0,960	0,50	Valid
X1.6	-0,141	0,50	Tidak Valid
X1.7	0,166	0,50	Tidak Valid
X1.8	0,035	0,50	Tidak Valid
X1.9	0,632	0,50	Valid
X1.10	0,195	0,50	Tidak Valid
<b>Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
X2.1	0,438	0,50	Tidak Valid
X2.2	0,669	0,50	Valid
X2.3	0,747	0,50	Valid
X2.4	0,860	0,50	Valid
X2.5	0,754	0,50	Valid
X2.6	0,728	0,50	Valid
X2.7	0,756	0,50	Valid
X2.8	0,828	0,50	Valid
X2.9	0,596	0,50	Valid
X2.10	0,780	0,50	Valid

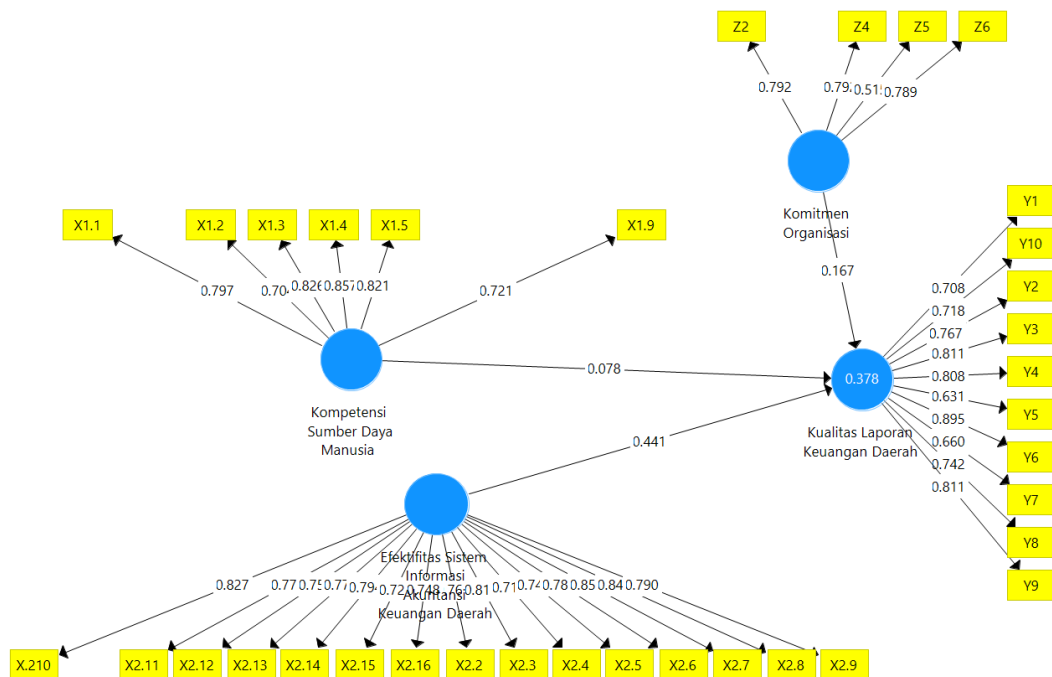
X2.11	0,843	0,50	Valid
X2.12	0,800	0,50	Valid
X2.13	1,018	0,50	Valid
X2.14	0,753	0,50	Valid
X2.15	0,615	0,50	Valid
X2.16	0,566	0,50	Valid
<b>Kualitas Laporan Keuangan (Y)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
Y1	0,564	0,50	Valid
Y2	0,727	0,50	Valid
Y3	0,838	0,50	Valid
Y4	0,821	0,50	Valid
Y5	0,511	0,50	Valid
Y6	0,825	0,50	Valid
Y7	0,504	0,50	Valid
Y8	0,726	0,50	Valid
Y9	0,848	0,50	Valid
Y10	0,783	0,50	Valid
<b>Komitmen Organisasi (Z)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
Z1	0,389	0,50	Tidak Valid
Z2	0,645	0,50	Valid
Z3	0,209	0,50	Tidak Valid
Z4	0,599	0,50	Valid
Z5	0,599	0,50	Valid
Z6	0,887	0,50	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas dari hasil uji validitas melalui *PLS Algorithm* Tahap I terhadap indikator-indikator konstruk pada masing-masing variabel memperlihatkan bahwa pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)* terdapat empat indikator konstruk yang tidak valid yaitu X1.6 (Butir 6), X1.7 (Butir 7), X1.8 (Butir 8), dan X1.10 (Butir 10) dengan masing-masing nilai *loading factor* sebesar -0,141, 0,166, 0,035, dan 0,195. Pada variabel *Efektivitas System Informasi Akuntansi Daerah (X2)* terdapat satu indikator konstruk yang tidak valid yaitu X2.1 (Butir 1) dengan nilai *loading factor* sebesar 0,438. Pada variabel *Kualitas Laporan Keuangan (Y)* tidak terdapat indikator konstruk yang tidak valid. Pada variabel

*Komitmen Organisasi (Z)* terdapat dua indikator konstruk yang tidak valid yaitu Z1 (Butir 1) dan Z3 (Butir 3) dengan masing-masing nilai *loading factor* sebesar 0,389 dan 0,209. Penetapan butir pernyataan tidak valid disebabkan nilai *loading factor* lebih kecil *rule of thumb* sebesar 0,50. Ketentuan ini didasarkan pendapat yang dikemukakan Ghazali dan Latan (2015:76) bahwa dalam menetapkan validitas butir pertanyaan/pernyataan melalui validitas convergent maka parameter *loading factor* dalam indikator konstruk untuk *exploratory research* hendaknya  $> 0,50$ . Berdasarkan hasil analisis uji validitas yang dilakukan pada Tahap 1 ditetapkan bahwa data yang tidak valid akan dibuang dan tidak akan diikutsertakan dalam uji analisis selanjutnya.

Adapun uji Tahap II terhadap nilai *convergent validity* pada indikator konstruk yang terdapat pada masing-masing varibel dapat kembali dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 4.8. Hasil Analisis *Outer Model Tahap II*

Berdasarkan Gambar 4.8. di atas maka dapat dikemukakan nilai *convergent validity* pada indikator konstruk, sebagai berikut:

**Tabel Tabel 4.7.**  
**Convergent Validity Variabel Penelitian Tahap II**

<b>Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
X1.1	0,797	0,50	Valid
X1.2	0,704	0,50	Valid
X1.3	0,826	0,50	Valid
X1.4	0,857	0,50	Valid
X1.5	0,821	0,50	Valid
X1.9	0,721	0,50	Valid
<b>Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
X2.2	0,767	0,50	Valid
X2.3	0,812	0,50	Valid
X2.4	0,710	0,50	Valid
X2.5	0,740	0,50	Valid
X2.6	0,787	0,50	Valid
X2.7	0,850	0,50	Valid
X2.8	0,842	0,50	Valid
X2.9	0,790	0,50	Valid
X2.10	0,827	0,50	Valid
X2.11	0,777	0,50	Valid
X2.12	0,758	0,50	Valid
X2.13	0,771	0,50	Valid
X2.14	0,794	0,50	Valid
X2.15	0,723	0,50	Valid
X2.16	0,748	0,50	Valid
<b>Kualitas Laporan Keuangan (Y)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
Y1	0,708	0,50	Valid
Y2	0,767	0,50	Valid
Y3	0,811	0,50	Valid
Y4	0,808	0,50	Valid
Y5	0,631	0,50	Valid
Y6	0,895	0,50	Valid
Y7	0,660	0,50	Valid
Y8	0,742	0,50	Valid
Y9	0,811	0,50	Valid
Y10	0,718	0,50	Valid
<b>Komitmen Organisasi (Z)</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Kategori</b>
Z2	0,792	0,50	Valid

Z4	0,792	0,50	Valid
Z5	0,515	0,50	Valid
Z6	0,789	0,50	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10. di atas dari hasil uji validitas melalui *PLS Algorithm* Tahap II terhadap indikator-indikator konstruk pada masing-masing variabel memperlihatkan bahwa pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)*, *Efektivitas System Informasi Akuntansi Daerah (X2)*, *Kualitas Laporan Keuangan (Y)*, dan *Komitmen Organisasi (Z)* dimana keseluruhan nilai *loading factor* lebih besar *rule of thumb* sebesar 0,50. Maka dengan demikian seluruh indikator pertanyaan dalam kategori valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### **b) Discriminante Validity**

Menurut Ghozali dan Latan (2012:77) dalam melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* dimana parameter *cross loading* dalam menilai *Average Variance Extracted (AVE)* dalam mengetahui nilai validitas dari masing-masing variabel pada indikator konstruk direkomendasikan lebih besar dari 0,50 ( $> 0,50$ ). Sebab analisis pada *discriminant validity* merupakan suatu model pengukuran indikator konstruk bersifat reflektif melalui nilai *cross loading*. Adapun hasil analisis data terhadap nilai *Fornell-Larcker* dalam menguji *discriminant validity* dapat dikemukakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebagai berikut:

**Table 4.8.**  
***Average Variance Extracted (AVE)***

Variabel	AVE	Kategori
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,598	Valid
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)	0,746	Valid
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	0,727	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0,594	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Table 4.8 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) terhadap masing-masing variable dalam indikator konstruk terlihat bahwa nilai AVE untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,598, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) sebesar 0,746, Kualitas Laporan Keuangan (Y) sebesar 0,727, dan Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,594. Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan sebelumnya bahwa jika nilai AVE > dari 0,50 maka keseluruhan variabel pada indikator konstruk dalam kategori valid.

## 2) Uji Reliabilitas Data

Dalam melakukan uji reliabilitas instrument pada masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui parameter *croanbach's alpha* dan *composite reliability*. Adapun hasil analisis data dalam menguji relaibilitas instrument dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

### a) *Croanbach's Alpha*

Pengujian terhadap reliabilitas data dari instrument pada masing-masing variabel dapat digunakan dengan melihat parameter *croanbach's alpha* dengan nilai

*Rule of Thumb* lebih besar 0,70 ( $> 0,70$ ) untuk *confirmatory research* (Ghozali dan Latan, 2015:77). Berdasarkan hasil analisis data dengan melihat nilai *croanbach's alpha* dapat dikemukakan pada table di bawah ini:

**Table 4.9**  
***Croanbach's Alpha***

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>	Kategori
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,909	Reliabel
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)	0,954	Reliabel
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	0,917	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,775	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Croanbach's Alpha* pada masing-masing variabel konstruk dalam kategori reliabel, hal disebabkan karena nilai *Croanbach's Alpha*  $> 0,70$ . Seperti variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)* dimana nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,909, variabel *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)* nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,954, variabel *Kualitas Laporan Keuangan (Y)* nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,917, dan variabel *Komitmen Organisasi (Z)* nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,775.

#### ***b) Composite Reliability***

Ghozali dan Latan (2012:75) mengemukakan bahwa dalam uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan tingkat akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument yang digunakan untuk mengukur konstruk pada indikator masing-masing variabel. Adapun pengujian reliabilitas pada variabel konstruk dalam

penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *rule of thumb* menggunakan dua cara yaitu melalui parameter *cronbach's alpha* dan harus lebih besar dari 0,70 (> 0,70) untuk *confirmatory research*. Adapun hasil analisis terhadap nilai *composite reliability* dapat dikemukakan pada table di bawah ini:

**Table 4.10**  
**Composite Reliability (CR)**

Variabel	CR	Kategori
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,779	Reliabel
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)	0,951	Reliabel
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	0,915	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,740	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Table 4.13 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Composite Reliability* (CR) pada seluruh variabel konstruk dalam kategori reliable, ini didasarkan pada nilai *Composite Reliability* > 0,70 esuai yang telah dikemukakan dalam teori sebelumnya dengan mengacu pada nilai *Rule of Thumb*. Hal ini terlihat dari nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel, seperti variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)* sebesar 0,779, variabel *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)* sebesar 0,951, variabel *Kualitas Laporan Keuangan (Y)* sebesar 0,915, dan variabel *Komitmen Organisasi (Z)* sebesar 0,740.

### 3) Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sebelum Menggunakan Efek Moderator

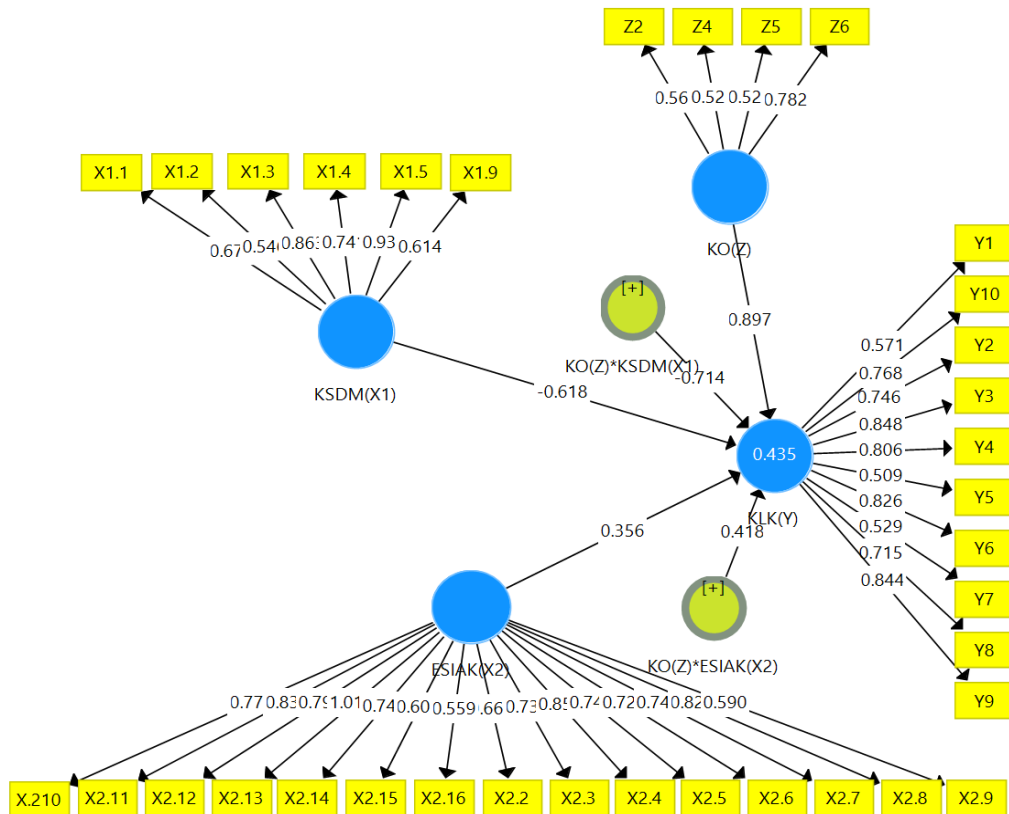
Dalam menetapkan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebelum menggunakan efek moderator bertujuan untuk menganalisis nilai *effect size* ( $f^2$ )



nantinya dalam melihat tingkat predictor variabel laten. Adapun nilai *R-Square* dapat dilihat pada Gambar 4.1. Hasil Analisis Outer Model pada variabel *Kualitas Laporan Keuangan* (Y) dimana diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,407. Maka dengan demikian dapat dijelaskan bahwa *variance* pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia* (X1), *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah* (X2), *Komitmen Organisasi* (Z) mampu menjelaskan variabel *Kualitas Laporan Keuangan* (Y) sebesar 0,407 tanpa adanya efek moderator. Menurut Chin (Ghozali dan Latan, 2015:81) kriteria dalam menginterpretasikan nilai *R-Square* adalah jika *Rule of Thumb* sebesar 0,67 maka model penelitian dalam kategori kuat, 0,33 model penelitian dalam kategori moderat, 0,19 model penelitian dalam kategori lemah. Berdasarkan temuan dimana nilai *R-Square* diperoleh sebesar 0,407, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian dalam kategori moderat.

#### **b. Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian pada model struktural (*inner model*) pada dasarnya bertujuan untuk melihat hubungan antara variable. Adapun pengukuran dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*. Dimana nantinya dapat diketahui tingkat *variance* terhadap perubahan variable *Kompetensi Sumber Daya Manusia* (X1), *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah* (X2), *Komitmen Organisasi* (Z) terhadap variabel *Kualitas Laporan Keuangan* (Y). Adapun hasil analisis data dalam koefisien determinasi menggunakan efek moderator dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.9. Hasil Analisis Menggunakan Efek Moderator**

**1) Hasil Analisis Koefisien Determinasi Menggunakan Efek Moderasi**

Berdasarkan hasil analisis data hasil analisis data dalam melakukan evaluasi terhadap model struktural (*inner model*) dapat dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**R-Square**

Variabel	R-Square
Kualitas Laporan Keuangan	0,435

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas memperlihatkan nilai *R-Square* dengan menggunakan efek moderator pada variable *Kualitas Laporan Keuangan* (Y) diperoleh nilai sebesar 0,435 (*Lihat Gambar 4.9. pada Variabel Y*). Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa *variance* pada variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia*

(X1), *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah* (X2), *Komitmen Organisasi* (Z) mampu menjelaskan variabel *Kualitas Laporan Keuangan* (Y) sebesar 0,435. Berdasarkan pendapat Chin (Ghozali dan Latan, 2015:81) mengemukakan kriteria *R-Square* jika *Rule of Thumb* sebesar 0,67 maka model penelitian dalam kategori kuat, 0,33 model penelitian dalam kategori moderat, 0,19 model penelitian dalam kategori lemah. Berdasarkan nilai *R-Square* yang diperoleh sebesar 0,435, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian dalam kategori moderat.

## 2) Hasil Analisis Ukuran Efek (*Effect Size* atau $f^2$ )

Dalam melakukan evaluasi terhadap model structural (*inner model*) menggunakan *effect size* ( $f^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh tingkat dari predictor variabel latent pada penelitian ini. Menurut Chin (Ghozali dan Latan, 2015:78) dalam menetapkan level (tingkat) prediktor variabel laten dilakukan dengan 3 kategori yaitu memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar dengan masing-masing nilai sebesar 0,02 (kecil), 0,15 (menengah), dan 0,35 (besar) (Ghozali dan Latan, 2015:81). Adapun hasil analisis dari *effect size* ( $f^2$ ) dapat dikemukakan sebagai berikut:

$$.f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

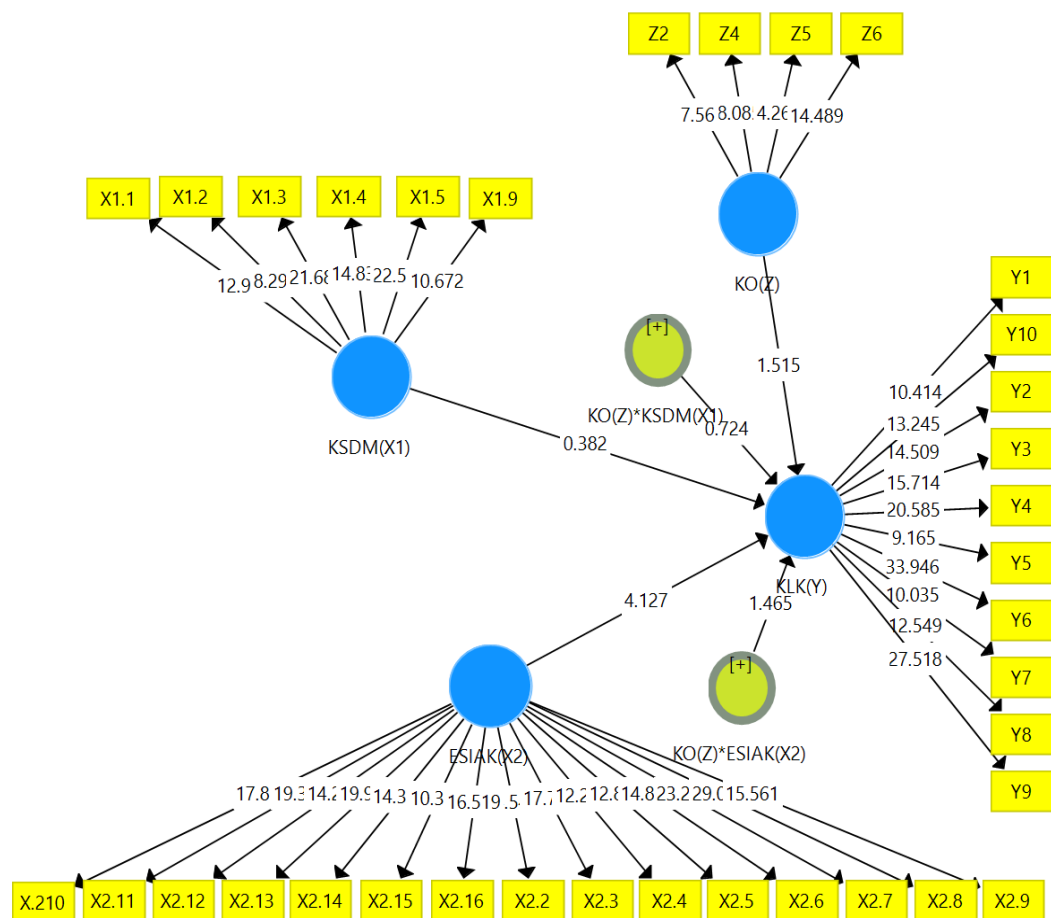
$$.f^2 = \frac{0,435 - 0,407}{1 - 0,435}$$

$$.f^2 = \frac{0,049}{0,509}$$

$$.f^2 = 0,050$$

Berdasarkan hasil analisis data dimana nilai *effect size* ( $f^2$ ) diperoleh sebesar 0,050. Maka hasil ini memperlihatkan bahwa *effect size* memiliki pengaruh kecil terhadap tingkat prediktor variabel laten. Dalam pengertian bahwa variabel moderator yaitu komitmen organisasi memberikan pengaruh kecil terhadap hubungan antara variabel *Kompetensi Sumber Daya Manusia* (X1) dan *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah* (X2) sebagai variabel independen dengan *Kualitas Laporan Keuangan* (Y) sebagai variabel dependen.

Selanjutnya dalam melakukan evaluasi model structural (*inner model*) untuk mendapatkan hasil dalam uji hipotesis maka digunakan analisis melalui *bootstrapping*. Hasil analisis dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.10. Hasil Analisis *Bootstrapping* Menggunakan Efek Moderator**

### 3) Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data *bootstrapping* menggunakan efek moderator maka dalam uji hipotesis diperoleh nilai t-statistic sebagai berikut:

**Table 4.12**  
**Uji Hipotesis**

<b>Hubungan Antara Varibel Secara Langsung &amp; Tidak Langsung</b>	<b>Original Sample</b>	<b>T- Statistic</b>	<b>P- Values</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) → Kualitas Laporan Keuangan	0,058	0,382	0,703	<b>H0 Diterima</b>
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) → Kualitas Laporan Keuangan	0,452	4,127	0,000	<b>H0 Ditolak</b>
Komitmen Organisasi (Z)*Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) → Kualitas Laporan Keuangan	0,121	0,724	0,469	<b>H0 Diterima</b>
Komitmen Organisasi (Z)*Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) → Kualitas Laporan Keuangan	-0,207	1,465	0,144	<b>H0 Diterima</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 untuk menginterpretasikan penerimaan dan penolakan hipotesis pada penelitian ini didasarkan pada ketentuan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value, jika nilai t-statistic > t-tabel (signifikan/tolak H0) namun sebaliknya jika t-statistic < t-tabel (tidak signifikan/terima H0) pada taraf signifikansi 5% atau (jumlah responden 108). Dapat juga dilihat dengan menggunakan p-value dengan ketentuan bahwa jika p-value > 0,05 (tidak signifikan/terima H0) namun sebaliknya jika p-value < 0,05 (signifikan/tolak H0).

Maka ketentuan di atas dapat menjelaskan hasil hipotesis ada penelitian ini sebagai berikut:

Dalam melihat pengaruh *Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, diperoleh nilai T-Statistic sebesar 0,382 dan P-Value sebesar 0,703. Adapun nilai *original sample estimate* positif yaitu sebesar 0,058 yang menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah adalah positif. Sementara itu, temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y) adalah ***tidak signifikan*** hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0,382 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,703 > 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H1) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah”, ternyata ***tidak sejalan*** dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara*.

Dalam melihat pengaruh *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, diperoleh nilai T-Statistic sebesar 4,127 dan P-Value sebesar 0,000. Adapun nilai *original sample estimate* positif yaitu sebesar 0,452 yang menunjukkan arah hubungan antara *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah* adalah positif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan

Daerah (X2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y) adalah *signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} > t\text{-statistik}$  ( $4,127 > 1,659$ ) atau  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H2) pada penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa “Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah”, ternyata *sejalan* dengan hasil penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara*.

Dalam melihat Komitmen Organisasi *memperkuat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, diperoleh nilai T-Statistic sebesar 0,724 dan P-Value sebesar 0,469. Adapun nilai *original sample estimate* positif yaitu sebesar 0,121 yang menunjukkan arah hubungan Komitmen Organisasi *memperlemah* pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah dalam kategori positif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) *memperkuat* pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y) adalah *tidak signifikan* hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $0,724 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,469 > 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H4) dalam penelitian ini yang sebelumnya menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi *memperkuat* pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah”, ternyata *tidak sejalan* dengan hasil temuan penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Moderasi Komitmen*

*Organisasi tidak memperkuat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.*

Dalam melihat Komitmen Organisasi *memperkuat pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, diperoleh nilai T-Statistic sebesar 1,465 dan P-Value sebesar 0,144. Adapun nilai *original sample estimate* negative yaitu sebesar -0,207 yang menunjukkan arah hubungan Komitmen Organisasi memperlemah pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah adalah negatif. Sementara itu, hasil temuan penelitian disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) memperkuat pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y) adalah ***tidak signifikan*** hal ini disebabkan  $t\text{-tabel} < t\text{-statistik}$  ( $1,465 < 1,659$ ) atau  $p\text{-value} > 0,05$  ( $0,144 > 0,05$ ). Maka dengan demikian pada Hipotesis (H5) dalam penelitian ini yang sebelumnya menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi *memperkuat pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*”, ternyata ***tidak sejalan*** dengan hasil temuan penelitian. Maka disimpulkan bahwa *Moderasi Komitmen Organisasi tidak memperkuat pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah secara negatif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.*



## **B. Pembahasan**

Temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dalam menganalisis antara variabel independen (Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah), variabel dependen (Kualitas Laporan Keuangan Daerah), serta variabel moderator (Komitmen Organisasi) akan dibahas secara terstruktur dan sistematis.

### **1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y).**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia. Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variable keseluruhannya dalam kategori baik. Sementara itu nilai outer loading pada masing-masing indikator dari variabel kompetensi sumber daya manusia ditemukan bahwa nilai indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan X1.4 dengan skor 0,857 sedangkan terendah butir pernyataan X1.2 dengan skor 0,704.

Adapun hasil analisis data tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia dan kualitas laporan keuangan daerah diperoleh nilai t-statistic sebesar  $0,382 < 1,659$  atau *p-value* sebesar  $0,703 > 0,05$ . Hasil temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak dalam pengertian bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.

Tentunya temuan penelitian ini tidak sejalan dari konsep dasar dari pengertian kompetensi sumber daya manusia yang dikemukakan Mangkunegara (2012:40) sebagai suatu kompetensi dalam hubungannya dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja. Jika acuan dari kompetensi sumber daya manusia pada kinerja maka dapat dikatakan bahwa kemampuan dari seseorang bekerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2009:73). Maka dengan demikian dapat dikemukakan seseorang yang memiliki kompetensi akan memiliki kinerja dalam mengimplementasikan pekerjaan sesuatu tujuan dimana dalam konteks penelitian ini tujuannya adalah menghasilkan suatu laporan keuangan yang berkualitas.

Dasar dari pemikiran ini tentu dapat dilihat dari berbagai penelitian yang dilakukan para penelitian yang menganalisis tentang kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan, diantaranya penelitian yang dilakukan Punjanira dan Taman (2017); Humairah (2013); Wati, *dkk.* (2014); Gasperz (2019); Rasyid (2019); Irafah *dkk.* (2020), dimana seluruh penelitian mereka lakukan menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah baik pada tingkat daerah maupun pusat.

Jika mengamati dari berbagai temuan penelitian yang menyatakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber

daya manusia tentu menimbulkan suatu pertanyaan mendalam mengenai permasalahan, kenapa penelitian yang penulis lakukan tidak sejalan dengan berbagai penelitian lainnya, dimana dinyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini penulis mencoba menganalisis dan mengeksplorasi permasalahan yang timbul dari kondisi riil mengenai sumber daya manusia yang terdapat pada OPD di Provinsi Sumatera Utara dalam hubungannya dengan aktivitas penyampaian laporan keuangan, dimana ternyata laporan keuangan yang disampaikan dari setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ke PPKD (Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah) sering mengalami keterlambatan atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Bahkan setiap tahun pimpinan pemerintah provinsi mengeluarkan surat kepada para Kepala OPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk menyampaikan Laporan Keuangan ke PPKD sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan.

Ketentuan ini tentu tidak terlepas dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pendoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 10 huruf k menyatakan bahwa Kepala OPD selaku Pejabat Pengguna Anggaran menyusun dan menyampaikan laporan keuangan OPD yang dipimpinnya, dan pada Pasal 294 dinyatakan bahwa Laporan Keuangan dimaksud disampaikan kepada Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah (PPKD) sebagai dasar penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 189 mengamanatkan bahwa Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah merupakan proses penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah oleh entitas pelaporan sebagai hasil konsolidasi atas Laporan Keuangan OPD selaku entitas akuntansi. Laporan Keuangan OPD dimaksudkan disampaikan kepada Kepala Daerah melalui PPKD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keterlambatan dalam penyampaian laporan keuangan tidak terlepas dari kemampuan pegawai dalam menyusun laporan keuangan sehingga mempengaruhi terhadap kualitas laporan keuangan. kemampuan pegawai ini tentunya berhubungan langsung dengan keberadaan sumber daya manusia yang terdapat pada OPD di Provinsi Sumatera Utara yang kemungkinan memiliki kompetensi yang rendah. Hal ini didasarkan dari temuan awal peneliti bahwa sumber daya manusia yang menyusun laporan keuangan pada masing-masing OPD adalah aparatur daerah. Dimana aparatur daerah yang bertanggungjawab dalam menyusun laporan keuangan ternyata bukanlah orang yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi hal ini dibuktikan dengan laporan dari Biro Keuangan Bagian Akuntansi Provinsi Sumatera Utara memperlihatkan bahwa aparatur yang bekerja sebagai Kasubbag Keuangan, Bendahara Pengeluaran, Staf Keuangan yang terdapat pada masing-masing OPD di Lingkungan Provinsi Sumatera Utara terdapat 60 orang memiliki tingkat pendidikan S-1 lulusan Ekonomi Akuntansi dan 71 orang memiliki tingkat pendidikan S-1 bukan lulusan Ekonomi Akuntansi. Sementara itu terdapat 6 orang memiliki tingkat pendidikan S-2 bukan lulusan Ekonomi

Akuntansi dan tidak ada tingkat pendidikan S-2 lulusan Ekonomi Akuntansi. Adapun tingkat pendidikan SMA lulusan Ekonomi Akuntansi sebanyak 5 orang, dan 6 orang bukan lulusan Ekonomi Akuntansi.

Maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kondisi kompetensi sumber daya manusia pada OPD di Provinsi Sumatera Utara belum memenuhi dalam jumlah pegawai yang memiliki kompetensi pada saat pegawai dituntut dalam jangka waktu tertentu dalam menyusun laporan keuangan. Sehingga kemungkinan tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Kondisi ini tentu tidak terlepas dari latar belakang pendidikan pegawai yang memiliki kualifikasi keahlian pada bidang akuntansi pada masing-masing OPD sangat terbatas. Hal ini dapat dilihat dengan jumlah pegawai pada 51 OPD di Provinsi Sumatera Utara yang tamatan Ekonomi Akuntansi hanya sebanyak 65 orang baik tingkat S-1, S-2, maupun SMA, sedangkan sisanya sebanyak 88 orang bukan tamatan Ekonomi Akuntansi. Padahal mereka bekerja pada bagian Biro Keuangan yang tentunya membutuhkan kualifikasi pendidikan berlatar belakang keahlian akuntansi minimal tamatan ekonomi. Oleh sebab itu, dalam kesimpulan hasil penelitian ini yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas kualitas laporan keuangan daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu temuan dari proses analisis data dalam hubungannya pernyataan yang diberikan responden berhubungan dengan masalah kompetensi yang dimiliki pegawai.

Temuan penelitian ini tentunya tidak berdiri sendiri. Terdapat juga berbagai penelitian yang mendukung dari hasil temuan penelitian ini seperti penelitian

Aminah, *dkk.* (2020) pada UMKM Wilayah Lombok Barat; Isnaen dan Albastiah (2021) pada OPD Wilayah Jakarta Barat; Wijayanti dan Handayani (2017) pada SKPD Wilayah Pemerintah Madiun; Nadir dan Hasyim (2017) pada Pemda Kabupaten Barru, dimana keseluruhan hasil penelitian yang mereka lakukan menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Tidak adanya pengaruh signifikan dari terhadap kualitas laporan keuangan pada umumnya disebabkan kompetensi pegawai atau aparatur yang bertanggungjawab dalam menyusun laporan keuangan disebabkan kualifikasi pendidikan yang mereka miliki tidak berlatar belakang akuntansi. Kondisi ini hamper sama dialami pada seluruh OPD di Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden terhadap variabel efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variable keseluruhannya dalam kategori memadai. Sementara itu nilai outer loading pada masing-masing indikator dari variabel efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah ditemukan bahwa nilai indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan X2.7 dengan skor 0,850 sedangkan terendah butir pernyataan X2.4 dengan skor 0,710.

Adapun hasil analisis data tentang Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan kualitas laporan keuangan daerah diperoleh nilai t-statistic sebesar  $4,27 > 1,659$  atau *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a2$  diterima dalam pengertian bahwa Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.

Hasil temuan ini tentu sejalan dengan konsep dasar dari perkembangan teknologi yang telah berkembang pesat disegala bidang termasuk dalam bidang akuntansi. Telah memberikan dampak positif dan negatif bagi kehidupan manusia dalam menjalankan aktivitas kerja. Menurut Rosana (2010:144-146) mengemukakan Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (*information and communication technology - ICT*) merupakan suatu yang harus ada dan diikuti oleh masyarakat modern saat ini. Teknologi informasi telah mampu menjawab tuntutan pekerjaan yang lebih cepat, mudah, murah dan menghemat waktu. --- Sebab teknologi, informasi dan komunikasi adalah sistem atau teknologi yang dapat mereduksi batasan ruang dan waktu untuk mengambil, memindahkan, menganalisis, menyajikan, menyimpan dan menyampaikan data menjadi sebuah informasi. Pemahaman yang lebih umum istilah tersebut mengarah pada perkembangan teknologi komputer dan telekomunikasi/multimedia (dalam berbagai bentuknya), yang telah memiliki berbagai kemampuan sebagai pengolah data/informasi, alat kontrol, alat komunikasi, media pendidikan, hiburan dan

lainnya. Teknologi informasi tidak bisa dilepaskan dengan teknologi komputer dan teknologi komunikasi.

Maka efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan khususnya pada pemerintahan daerah merupakan salah satu bagian yang membutuhkan dari perkembangan dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Agar tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat terwujud, karena pemerintah provinsi berusaha mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat dengan cara membangun teknologi informasi di bidang keuangan atau akuntansi dalam kaitannya pengelolaan keuangan daerah melalui Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD). Sistem ini merupakan aplikasi terpadu yang dipergunakan sebagai alat bantu pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas implementasi berbagai regulasi pada bidang pengelolaan keuangan daerah dengan asas efisiensi, ekonomis, efektif, transparan, akuntabel dan auditabel.

Dalam merealisasikan peningkatan terhadap kualitas laporan keuangan, pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) mulai Tahun 2015 sampai dengan sekarang untuk penatausahaan keuangan sampai pembuatan laporan keuangan. Namun sejak tahun 2018 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara melakukan perubahan dalam penggunaan teknologi informasi dalam penatausahaan keuangan dengan menggunakan Sistem informasi e-keuangan. Adapun dalam pembuatan laporan keuangan masih menggunakan aplikasi SIMDA. Kolaborasi dari kedua aplikasi ini sangat baik dalam membantu pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk menghasilkan suatu laporan keuangan yang berkualitas. Namun optimalisasi dalam



penggunaan SIMDA dan e-keuangan yang diimplementasikan di Provinsi Sumatera Utara tentu tidak berarti bebas dari permasalahan, diantaranya pada saat menggunakan aplikasi e-keuangan dimana hanya sebatas penatausahaan keuangan, sehingga keandalan sistem dan integrasi system tidak dapat terpenuhi. Begitu juga dalam menggunakan aplikasi SIMDA hanya digunakan untuk penatausahaan keuangan dan pembuatan laporan keuangan, bahkan dalam mengoperasikannya hanya dapat dilakukan pada tempat yang memiliki jalur/jaringan SIMDA, sehingga tidak dapat dioperasikan disembarang tempat yang menjadikan kualitas informasi dan penggunaan sistem informasi kurang efektif dan efisien. Namun secara structural bahwa pemanfaat SIMDA dan e-keuangan yang diterapkan pemerintah Provinsi Sumatera dalam mempengaruhi kualitas laporan keuangan melalui penerapan sistem informasi akuntansi keuangan telah memberikan pengaruh positif.

Kondisi inilah menurut penulis yang melatarbelakangi bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini tentunya tidak berdiri sendiri, sebab berbagai penelitian sebelumnya juga sejalan dengan temuan penelitian yang penulis lakukan, seperti penelitian Untary dan Ardiyanto (2015); Sunarni *dkk.* (2019); Gusherinsya dan Samukri (2020); Jauhari dan Dewata (2021); Chairina dan Wehartaty (2019); Zulfah *dkk.* (2017); Ismail *dkk.* (2021); Patra *dkk.* (2015) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, bahkan lebih spesifik tentang sistem informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan

keuangan daerah. Namun tentunya terdapat juga temuan penelitian yang bertolak belakang dari temuan penelitian yang peneliti lakukan, seperti penelitian Yanti *dkk.* (2020); Indrayani dan Widiastuti (2020); Pangaribuan dan Danial (2017) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi daerah tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

### **3. Komitmen Organisasi (Z) Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden terhadap variabel kualitas laporan keuangan daerah. Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variable keseluruhannya dalam kategori tinggi. Sementara itu nilai outer loading pada masing-masing indikator dari variabel kualitas laporan keuangan daerah ditemukan bahwa nilai indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan Y6 dengan skor 0,895 sedangkan terendah butir pernyataan Y5 dengan skor 0,631.

Adapun hasil analisis data tentang komitmen organisasi memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah diperoleh nilai t-statistic sebesar  $0,724 < 1,659$  atau *p-value* sebesar  $0,469 > 0,05$ . Hasil temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha4 ditolak dalam pengertian bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.

Temuan ini tentu tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai di OPD Provinsi Sumatera Utara. Dimana kompetensi mereka dalam penyusunan atau pembuatan laporan keuangan sangat terbatas disebabkan latar belakang pendidikan yang dimiliki bukan pendidikan akuntansi. Sehingga pegawai yang bertanggungjawab dalam menyusun laporan keuangan dengan kompetensi yang rendah dengan latar belakang pendidikan secara tidak langsung menyebabkan laporan keuangan tidak berkualitas. Dalam pandangan Siahaya (2017) sebelumnya telah mengungkapkan bahwa untuk menghasilkan laporan keuangan daerah yang berkualitas dan dapat berjalan efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memahami dan kompeten dalam akuntansi pemerintahan. Treatment tepat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut tidak dapat dilakukan oleh pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan akuntansi, bahkan Halim (2010) mengungkapkan bahwa penyiapan dan penyusunan laporan keuangan yang berkualitas memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta menguasai akuntansi pemerintahan. Maka dengan demikian baik atau tidaknya komitmen organisasi pada OPD di Provinsi Sumatera Utara jika tidak diikuti dengan tingkat kompetensi sumber daya manusia pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak akan memberikan pengaruh sebagai dalam memoderasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Swambudi *dkk.* (2017); Sumarni (2016); Wulandari (2018); Ferri, *dkk.* (2020); Leiwakabessy (2021) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Namun sebaliknya hasil penelitian yang

dilakukan Septarini dan Papilaya (2016); Andelina dan Heriyanto (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah,

Perbedaan temuan ini secara substansial dimana sebagian besar penelitian melihat bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas laporan keuangan. maka penulis menganalisis dalam suatu kesimpulan bahwa: *pertama*, kompetensi sumber daya manusia yang baik ditambah dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi yang baik maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan; *kedua*, kompetensi sumber daya manusia yang baik ditambah dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi yang tidak baik tetap akan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan; *ketiga*, kompetensi sumber daya manusia yang tidak baik ditambah dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi yang baik tidak akan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan; *keempat* kompetensi sumber daya manusia yang tidak baik ditambah dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi yang tidak, maka secara mutlak tidak akan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Maka dasar penting dari kualitas laporan keuangan adalah kompetensi yang dimiliki pegawai. Dalam pengertian ada tidaknya moderasi yang dilakukan komitmen organisasi tergantung dari kompetensi yang dimiliki pegawai.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Memoderasi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada analisis data sebelumnya berhubungan dengan jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi. Dimana persentase skor dari jawaban responden dilihat berdasarkan masing-masing butir pernyataan, indikator maupun variable keseluruhannya dalam kategori baik. Sementara itu nilai outer loading pada masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa nilai indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan Z2 dan Z4 dengan skor sama yaitu 0,792 sedangkan terendah butir pernyataan Z5 dengan skor 0,515.

Adapun hasil analisis data tentang komitmen organisasi memoderasi efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah diperoleh nilai t-statistic sebesar  $1,465 < 1,659$  atau *p-value* sebesar  $0,144 > 0,05$ . Hasil temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dalam pengertian bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.

Sistem informasi keuangan daerah telah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dan e-keuangan yang diterapkan pemerintah Provinsi Sumatera Utara belum tentu memberikan dampak positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Walaupun keberadaan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 tentang Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, telah dijelaskasn secara

terstruktur mengenai pelaporan keuangan yaitu adanya serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer. Peraturan ini tentunya secara jelas jika diterapkan dalam rangka penyusunan laporan keuangan daerah akan memberikan dampak terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Namun dalam mengoptimalkan laporan yang berkualitas tentunya kedudukan dari pegawai sebagai pelaksana tugas dalam menyelesaikan laporan keuangan tentu memiliki peran penting.

Maka untuk itu dalam merealisasikan pekerjaan yang dilakukan secara baik dan bertanggungjawab diperlukan suatu komitmen organisasi yang kuat. Menurut Aritonang dan Syarif (2009) bahwa komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan memberikan dampak terhadap keberhasilan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 sehingga secara langsung akan meningkatkan kualitas keandalan laporan keuangan pemerintah.

Sebab dalam Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 telah jelas disebutkan bahwa laporan keuangan yang di susun dan disajikan harus sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Tentunya standar ini tidak terlepas dari tujuan dari penyusunan laporan keuangan yaitu: *pertama*, menyediakan informasi tentang sumber, alokasi dan penggunaan sumber daya keuangan; *kedua*, Menyediakan informasi mengenai kecukupan penerimaan periode berjalan untuk membiayai seluruh pengeluaran; *ketiga*, Menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil-hasil yang

telah dicapai; *keempat*, menyediakan informasi mengenai bagaimana entitas pelaporan mendanai seluruh kegiatannya dan mencukupi kebutuhan kasnya; *kelima*, menyediakan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi entitas pelaporan berkaitan dengan sumber-sumber penerimaannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang, termasuk yang berasal dari pungutan pajak dan pinjaman; *keenam*, menyediakan informasi mengenai perubahan posisi keuangan entitas pelaporan, apakah mengalami kenaikan atau penurunan, sebagai akibat kegiatan yang dilakukan selama periode pelaporan (Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah).

Dalam merealisasikan tujuan laporan keuangan berdasarkan SAP tentunya kedudukan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dibutuhkan pada saat mengaplikasikan sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Namun kenyataannya moderasi dari komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh pada efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan.

Temuan ini tentu didukung dari berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratifah dan Ridwan (2012); Mudrikah dan Ali (2020); Suarmika dan Suputra (2016); Nasution (2017); Andelina dan Hariyanto (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai variable moderasi tidak memiliki dampak dalam memoderasi (menghubungkan) antara sistem informasi akuntansi pemerintah dan kualitas laporan keuangan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.
2. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.
3. Moderasi Komitmen Organisasi tidak memperkuat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.
4. Moderasi Komitmen Organisasi tidak memperkuat pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada OPD di Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan pada OPD di Provinsi Sumatera Utara tentu berbagai upaya dilakukan agar terjadi perbaikan dan peningkatan dalam sistem pelaporan keuangan pemerintahan yang berkualitas sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Informasi Akuntansi Pemerintah salah satu yang dilakukan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan menerapkan SIMDA dan e-Kuangan. Namun hasil yang dicapai belum maksimal



dan terlihat masih rendahnya kualitas laporan keuangan yang dihasilkan setiap tahun. Menyikapi kondisi ini, penulis memberikan saran dalam upaya perbaikan dan pembenahan terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan, diantaranya adalah:

1. Perlunya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam lingkungan Provinsi Sumatera Utara menempatkan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang benar-benar memiliki keahlian dalam bidang akuntansi dan keuangan. Salah satunya adalah menempatkan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Selanjutnya dalam memenuhi kebutuhan pegawai yang kurang dalam bidang perbendaharaan OPD, maka perekrutan hendaknya memprioritaskan calon pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi atau setidaknya memiliki kemampuan dengan sertifikasi dalam keahlian akuntansi dan keuangan.
2. Perlunya pimpinan OPD secara terus menerus memberikan pemahaman dan pengertian kepada seluruh pegawai dalam wilayah lingkungan kerjanya untuk meningkatkan komitmen yang mereka dimiliki. Sehingga tumbuh rasa memiliki, bertanggungjawab dan berusaha untuk tetap melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi, motivasi dan rasa bertanggungjawab. Disamping itu, pimpinan harus memperhatikan keberadaan pegawai sebagai mitra yang memiliki potensi untuk dikembangkan melalui kegiatan promosi dan mutasi sebagai upaya meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.
3. Perlunya pimpinan OPD memperhatikan ketersediaan perangkat teknologi dalam upaya menunjang efektivitas kerja pegawai dalam penyusunan laporan

keuangan. Disamping itu pimpinan juga perlu menumbuhkan rasa memiliki dan sikap bertanggungjawab pegawai. Sehingga secara tidak langsung kepercayaan yang diberikan pimpinan akan menumbuhkan komitmen pegawai untuk bekerja secara lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim & Syam Kusufi. (2012). *Akuntansi Sektor Publik: teori, konsep dan aplikasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Ahmad Yani. (2008). *Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Afiah, Nunuy, Nur. (2008). *Akuntansi Pemerintahan: Implementasi Akuntansi Keuangan Pemerintahan Daerah*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Agoes, Sukrisno. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Alminanda, P., & Marfuah, M. 2018. *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 117-132.
- Aminah, A., Suryantara, A.B., dan Astuti, W. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*, *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, Vol. 5, No. 1
- Andelina, M.W. dan Hariyanto, A. (2017). *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empirik pada SKPD Kabupaten Demak)*, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, Vol. 8, No. 2.
- Anastasia Diana&Lilis Setiawati. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: ANDI
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arens, Alvin A, Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintergrasi*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi ke 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Astuti, C.D. (2007). *Faktor – Faktor yang Berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan*. Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik, 2 (1): 27-42
- Azuar, Juliandi. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis* (cetakan pertama). Medan: Percetakan M2000
- Bastian, Indra. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Bodnar, George H., W. S. H. (2010). *Accounting Information System*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc
- Chairina, F. dan Wehartaty, T. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada BPKPD Kota Surabaya*.
- Cohen, S. dan S. Leventis. (2013). *Effects of Municipal, Auditing and Political Factors on Audit Delay*, 37 (1): 40–53
- Diny, I. dan Syam, F.BZ. (2016) *Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Pengendalian Intern Sebagai Pemoderasi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Bener Meriah*,
- Djalil, Rizal. (2014). *Akuntabilitas Keuangan Daerah, Implementasi Pasca Reformasi*. Edisi1. Jakarta: Semester Rakyat Merdeka
- Dyne, V. L and Graham, J. W. (2005). *Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation*. Academy Management Journal. 37, 4, 765-802
- Ferri S.T., Rahayu, S., dan Yudi (2020). *Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi di Kab. Tanjung Jabung Barat*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Univ. Jambi, Vol. 5, No. 4, h. 268-279
- Gasperz, J.J. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku)*, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol. 5, No. 2.
- Griffin, R.W and Moerhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Eleventh Edition, USA: Cengage Learning.

- Gusherinsya, R. dan Samukri. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*, Jurnal Akuntansi, Vol. 9, No. 1.
- Ghozali, Imam & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Govindarajan, V. (1988). *A Contingency Approach to Strategy Implementation at the Business - Unit Level : Integrating Administrative Mechanisms with Strategy*. Academy of Management Journal, 3.
- Hellriegel, D. and Slocum, J.W. Jr., (2011). *Organizational Behavior*. Thirteenth Edition. USA: Cengage Learning .
- Hernanda, T.T., dan Setiyawati, H. (2020) *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelaksanaan Anggaran dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survey Pemerintah Daerah Kota Bogor)*, Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam, Vol. 1, No. 2
- Hombing, A.K., Pandiangan, R.R., Simangunsong, D., dan Malau, Y.N. (2020). *Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan di pemerintahan Kota Medan*, Jurnal Paradigma Ekonomi, Vol. 15, No. 2.
- Humairah, I.D. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Jember)*
- Hahn, M., Lawson, R., and Lee, Y. G. (1992). *The Effects of Time Pressure and Information Load on Decision Quality*. Psychology and Marketing, 9 (5) : 365 – 378.
- Halim, Abdul dan M. Syam Kusufi. (2013). *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat
- Haryanto. (2013). *Pengelolaan dan Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Pertama. Semarang: Undip Press Semarang.
- Horner, F. W. dan D. (2010). *Business Accounting Basics*. Pearson Education Limited
- Hutapea & Thoah. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ikhsan, A., & Isaac, M. (2008). *Accounting behavioral*. Jakarta: Salemba Empat

- Indrayani, K.D. dan Widiastuti, H. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Klaten)*, *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 1.
- Irafah, S., Sari, E.N., dan Muhyarsyah (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan*, *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 8, No. 2.
- Ismail, N.A. (2009). Factors Influencing AIS Effectiveness Among Manufacturing SMEs: Evidence From Malaysia. *The Electronic Journal of Information System in Developing Countries*, 38(1), 1-19.
- Ismail, N., Marselina, A., dan Loda, E.B. (2021). *Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pengendalian Internal, dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Nagekeo*, Vol. 15, No. 2.
- Isnaen, F. dan Albastiah, F.A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Wilayah Jakarta Barat)*, *Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, Vol. 2, No.1.
- Jauhari, H. dan Dewata, E.D. (2021). *Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah*, *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi*, Vol. 8, No. 1
- Johnson, L.E. (1998). *Further Evidence on The Determinants of Local Government Audit Delay*, *Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Manajemen*. 10 (3): 375-397
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 46 A Tahun 2007 Tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*

- Kiswara, E. (2011). *Nilai Relevan Dan Reliabilitas Kegunaan Keputusan Informasi Akuntansi Menurut Sfac No. 2 Dalam Penyajian Laporan Keuangan Dengan Metode-Metode Pembebanan Pajak Penghasilan Berbeda*. PhD thesis. Universitas Diponegoro
- Krismiaji, (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Laudon, Kenneth C., Laudon, Jane P. (2000). *Management information Systems Managing the Digital Firm*. 10th Edition. Pearson Education, Inc: Pearson
- Lase, Y. dan Sutaryo. (2014). *Pengaruh Karakteristik Inspektorat Daerah dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Simposium Nasional Akuntansi XVII, Mataram, Indonesia
- Leiwakabessy, T.F.F. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Motivasi Sebagai Pemoderasi Hubungan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas, Maret 2021, Vol. 9 No. 1, h. .29-40
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and application*. Journal of Vocational Behaviour, 14 : 224 – 247
- \_\_\_\_\_. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, Vol.1, pp.61-89.
- Moehariono, S. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia. Indonesia
- \_\_\_\_\_. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mudrikah, F. dan Ali, K. (2020). *Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SKPD Kabupaten Lampung Timur)*, Jurnal Fidusia, Vol. 3, No. 2.

- Nadir, R. dan Hasyim (2017). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua (Studi Empiris Di Pemda Kabupaten Baru)*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 14, No. 1.
- Nasution, S.M. (2017). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, dikutip 10 Agustus 2021, <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6700/130503214.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nugroho, F.A. dan Setyowati, W. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*, Journal Economic and Banking, Vol. 1, No. 2.
- Pangaribuan, L.V.R. dan Danial, F.M. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Sakd) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (KLK)*, Jurnal Riset Terapan Akuntansi, Vol. 1, No. 2.
- Patra, A.D.A., Bustami, L., dan Hasriani (2015). *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, Jurnal Akuntansi, Vol. 2, No. 1.
- Punjanira, P. dan Taman, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi DIY*, Jurnal Nominal, Vol. 6, No. 2.
- Pramita, Yulianda Devi dan Lilik Andriyani. (2010). *Determinasi Hubungan Pengetahuan Dewan tentang Anggaran dengan Penguasaan Dewan pada Keuangan Daerah*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Prasetyo, A.R. (2015). *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Interen Akuntansi dan Good Corporate Governance Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan UNJA Vol.1 No.1
- Rasyid, Y. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*



*Pemerintah Pada Satuan Kerja Pemerintah Pusat di Wilayah Jawa Barat, Jurnal Good Governance, Vol. 15, No. 1.*

- Ratifah, I. dan Ridwan, M. (2012). *Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan, Trikonomika, Vol. 11, No. 1, h. 29-39.*
- Rinie, Pranata, V.M., dan Rapina (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan (Survei Pada Perusahaan Tekstil di Kota Bandung dan Sekitarnya)*
- Rudolf Wennemar Matindas. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha.* Jakarta: Edisi II, Grafiti
- Rosana, A.S. (2010). *Kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Industri Media di Indonesia, Gema Eksos, Vol. 5, No. 2*
- Saifuddin dan Aprilia, R.N. (2020). *Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Semarang, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 14, No. 1.*
- Sanjaya, A., Rasuli, M., & Haryani, E. (2017). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Intern, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Skpd Ka (Doctoral dissertation, Riau University), JOM Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017, 366 – 380.*
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Edisi Revisi. Bandung: PY. Refika Aditama
- Septarini, D.F. dan Papilaya, F. (2016). *Interaksi Komitmen Organisasi Terhadap Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Vol. 7, No. 2, h. 100-116*
- Siti Irafah, Eka Nurmala Sari, Muhyarsyah. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, Jurnal Riset Akuntansi Keuangan, 8 (2), 2020, 337 - 348*
- Siwambudi, I. G. N., Yasa, G. W., & Badera, I. D. N. (2017). *Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern pada Kualitas Laporan Keuangan.* E-Jurnal

Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6.1 (2017): 385-416, ISSN : 2337-3067.

- Suarmika, I.G.L. dan Suputra, I.D.G.D. (2016). *Kemampuan Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Memoderasi Pengaruh Kapasitas SDM dan Penerapan SIKD Pada Kualitas LKPD Kabupaten Karangasem*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 5, No. 9, h. 2921-2950
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarni, L. (2016). *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi (Pada SKPD Kota Pekanbaru)*, Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Vol. 3, No. 1
- Sunarmi, Avriyanti, S., dan Saroyo (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT. Kalimantan Prima Persada Kabupaten Barito Timur*, Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 1.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana
- Suwardjono. (2005). *Teori Akuntansi: Perekayasaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE
- Suwambudi, I.G.N., Yasa, G.W., dan Badera, I.D.N. (2017). *Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 6, No.1, h. 385-416
- Syaifullah, M. (2014). *Influence Organizational Commitment on The Quality Of Accounting Information System*. International Journal of Scientific & Technology Research Vol. 3, ISSUE 9, September 2014 ISSN 2277- 8616
- Tampubolon, F.M. dan Basid, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Dayamanusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah daerah di wilayah Provinsi DKI Jakarta)*, Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi, Vol. 3, No. 1.
- Triantoro, A., Nugraha, dan Kurnia, I.F. (2014). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bandung*,

- Untary, N.R., dan Ardiyanto, M.D. (2015). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dengan Faktor Eksternal Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang)*, Diponegoro Journal of Accounting, Vol. 4, No. 2.
- Umi Narimawati. (2010). *Metedologi Penelitian Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Warisno. (2008). *Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah*. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, Hal: 206-220, Vol. 3, No. 2
- Wati, K.D., Herawati, N.T., dan Sinarwati, Ni K. (2014). *Pengaruh Kompetensi Sdm, Penerapan Sap, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 2, No. 1.
- Wibowo (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, R. dan Handayani, N. (2017). *Pengaruh Kompetensi SDM dan Implementasi Akuntansi Akrual Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol. 6, No. 3.
- William H. DeLone and Ephraime R. McLean. (2003), *The DeLone and McLean Model of Information System Success*. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- Wulandari, (2014). *Teori, Konsep, dan Aplikasi Sektor Publik*. Salemba Empat: Jakarta
- Wulandari, M. (2018). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan)*, *Jurnal Akuntansi*, Vol. 6, No. 3.
- Yanti, N.S., Made, A., dan Setiyowati, S.W. (2020). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengawasan Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 8, No. 1.

- Zeyn, E. (2011). *Pengaruh Good Governance dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi*. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan Vol.1 No. 1, April 2011, Hal. 21-37
- Zulfah, I., Wahyuni, S., dan Nurfaza, A. (2017). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada SKPD Kabupaten Aceh Utara*, Jurnal Akuntansi dan Pembangunan, Vol. 3, No. 2.
- Undang – Undang No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan
- \_\_\_\_\_ 2019. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- \_\_\_\_\_ 2010. Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- \_\_\_\_\_ 2007. Peraturan Menteri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- \_\_\_\_\_ 2006. Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perubahan Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- \_\_\_\_\_ 2005. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 56 Tahun 2005 Tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.

FORMA

**KUESIONER PENELITIAN**

NO. : \_\_\_\_

**KATA PENGANTAR**

Kepada Yth. :

**Bapak/Ibu**

- 1. Kepala Kasubbag Keuangan**
- 2. Bendahara Pengeluaran**
- 3. Staf Keuangan**

di-

**Tempat.**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengumpulan data yang akan dilakukan dalam rangka penyusunan Tesis Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di bawah bimbingan Ibu Dr. Eka Nurmalasari, M.Si. Ak, CA dan Bapak Dr. Ifran, SE, MM, dengan judul penelitian: ***Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating***” dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner terlampir.

Atas bantuan serta kerjasama yang diberikan oleh Bapak dan Ibu untuk pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

**Hormat Saya,**

**Doli Iskandar Mulia Hasibuan**

## FORM-B

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Usia : .....
3. JenisKelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  S-1  S-2  S-3
5. Masa Kerja :  < 5 Thn  5-10 Thn  10-15 Thn  >15 Thn
6. Jabatan saat ini : .....
7. Lama menjabat : .....

## PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi, oleh sebab itu semua pilihan jawaban dan pendapat yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi kerahasiaan oleh peneliti.
2. Bapak/Ibu dapat memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi lingkungan Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Setiap pernyataan diberikan 5 (lima) buah alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :
 

- ST	: Sangat Tinggi	- SB	: Sangat Baik
- T	: Tinggi	- B	: Baik
- CR	: Cukup Rendah	- CB	: Cukup Baik
- R	: Rendah	- KB	: Kurang Baik
- SR	: Sangat Rendah	- TB	: Tidak Baik
- SM	: Sangat Memadai		
- M	: Memadai		
- CM	: Cukup Memadai		
- KM	: Kurang Memadai		
- TM	: Tidak Memadai		
3. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian jawaban dan akan melakukan perubahan jawaban, maka dapat mencoret dengan garis dua (==) pada jawaban semula dan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang baru.

## FORM-C

## INFORMASI UMUM

1. Komputer yang digunakan dalam mengerjakan tugas sehari-hari di lingkungan kerja adalah :

<i>Personal Computer</i> khusus yang disediakan hanya untuk Bapak/Ibu	
<i>Personal Computer</i> yang digunakan secara bersama dan bergantian dengan personal lainnya	
Lainnya (sebutkan, jika ada)	

2. Program aplikasi e-keuangan dan SIMDA yang Bapak/Ibu gunakan saat ini :

Nama Program Aplikasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) yang digunakan Pemda Bapak/Ibu :	
Dikembangkan sendiri oleh Pemda	
Dikembangkan oleh instansi di luar instansi Pemda Bapak/Ibu	
Menyewa aplikasi dari pihak luar ( <i>outsourcing</i> )	
Lainnya (sebutkan, jika ada)	

3. Usia program aplikasi e-keuangan dan SIMDA yang saat ini digunakan

Kurang dari 1 tahun	
Sudahdigunakan selama 1 – 3 tahun	
Sudahdigunakan selama 3 – 5 tahun	
Sudahdigunakan selama > 5 tahun	

4. Infrastruktur teknologi informasi yang digunakan untuk menunjang kelancaran penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (dapat diberikan jawaban lebih dari satu, sesuai dengan sarana dan prasarana yang tersedia) :

<i>WiFi</i>	
Jaringan internet khusus	
UPS	
Ruang khusus untuk aplikasi e-keuangan atau SIMDA	
Petugas khusus layanan ( <i>help desk</i> ) yang memberikan pelayanan setiap saat jika terjadi pemeliharaan dan perbaikan program e-keuangan atau SIMDA	
Lainnya (sebutkan jika ada)	

5. Pengadaan, pemeliharaan, perbaikan Program e-keuangan dan SIMDA dan fasilitas yang digunakan :

Dilakukan sendiri oleh instansi Bapak/Ibu	
Dilakukan secara sentralisasi oleh OPD yang khusus menangani tentang Teknologi Informasi (Diskominfo)	
Dilakukan oleh jasa yang disediakan pihak luar instansi	
Lainnya (sebutkan, jika ada)	

FORM-D

## KUESIONER PENELITIAN

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA						
No	Butir Pernyataan	Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Saya mengerti peran dan fungsi secara jelas dalam pengelolaan keuangan					
2	Saya bekerja berdasarkan pedoman mengenai proses akuntansi yang telah ada					
3	Saya mendapatkan pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan bekerja dibidang akuntansi					
4	Laporan keuangan disusun tepat waktu yang telah ditentukan					
5	Pengalaman di bidang akuntansi dapat membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja					
6	Pengalaman yang dimiliki membantu dalam menjalankan tugas di bidang akuntansi					
7	Pimpinan yang membutuhkan laporan keuangan dapat saya sajikan dengan cepat					
8	Kreatifitas yang tinggi akan menghasilkan laporan yang bagus					
9	Memberikan dedikasi yang besar untuk institusi kerja					
10	Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan laporan tepat waktu					



<b>EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH</b>						
<b>No</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Jawaban Responden</b>				
		<b>SM</b>	<b>M</b>	<b>CM</b>	<b>KM</b>	<b>TM</b>
1	Sistem informasi keuangan yang digunakan dapat dioperasikan dengan mudah					
2	Sistem informasi keuangan daerah adalah merupakan salah satu prasarana yang sangat penting dalam pengelolaan keuangan daerah					
3	System dapat mempermudah cara kerja					
4	System pembuatan laporan yang ada sudah berjalan sesuai dengan aturan					
5	Sistem informasi keuangan menghasilkan informasi yang akurat dan lengkap					
6	Sistem informasi keuangan dapat menyajikan laporan setiap saat					
7	Informasi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan					
8	Sistem informasi membantu dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Sistem informasi mudah digunakan					
10	Penggunaan sistem informasi dapat memenuhi kebutuhan informasi keuangan					
11	Saya tidak merasa bosan dan nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas saya dengan menggunakan system informasi keuangan					
12	Saya merasa system informasi keuangan yang ada disesuaikan dengan kebutuhan dalam bekerja					
13	Sistem informasi keuangan yang digunakan membuat saya bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas					
14	Penggunaan system informasi hanya di akses oleh orang yang berwenang					
15	Sistem informasi keuangan mampu meningkatkan kualitas pelayanan					
16	Penggunaan sistem informasi mampu meningkatkan efisiensi					

<b>KUALITAS LAPORAN KEUANGAN</b>						
<b>No</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Jawaban Responden</b>				
		<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>KB</b>	<b>TB</b>
1	Laporan keuangan yang dihasilkan dapat digunakan sebagai perencanaan keuangan					
2	Ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan ke PPKD adalah sangat penting untuk menjamin kualitas laporan keuangan					
3	Laporan keuangan yang disampaikan ke PPKD dapat digunakan dalam pengambilan keputusan saat ini dan mengoreksi keputusan dimasa lalu					
4	Kendala yang ada dapat diperhatikan melalui Laporan keuangan yang disampaikan ke PPKD					
5	Informasi yang dihasilkan disajikan secara wajar					
6	Informasi laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan					
7	Informasi laporan keuangan dapat diverifikasi kebenarannya melalui proses audit independen					
8	Laporan keuangan yang dihasilkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama berdasarkan tahun ke tahun					
9	Standar yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan sama dengan standar yang digunakan OPD lain					
10	Istilah di dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna laporan keuangan					

<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>						
<b>No</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Jawaban Responden</b>				
		<b>ST</b>	<b>T</b>	<b>CT</b>	<b>R</b>	<b>SR</b>
1	Pengalaman yang dimiliki di dalam organisasi					
2	Berkeinginan untuk lebih aktif di dalam organisasi					
3	Keinginan saya bertahan pada organisasi dikarenakan kurangnya alternative pekerjaan lain.					
4	Kendala yang ada dapat diperhatikan melalui Laporan keuangan yang disampaikan ke PPKD					
5	Informasi yang dihasilkan disajikan secara wajar					
6	Informasi laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan					

**LAMPIRAN 1**  
**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN SEBELUM UJI VALIDITAS**

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA											
No. Resp.	Jawaban Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	39
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
7	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
8	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
10	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
11	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
12	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	40
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
17	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	41
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
22	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
23	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
25	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43
26	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
27	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	42
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
39	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
40	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
42	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	42
43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
44	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
45	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
47	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
49	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
50	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
52	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38

53	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
54	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
55	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	42
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33
59	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
60	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
61	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
62	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
63	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	40
64	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	39
65	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
66	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
67	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
68	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
69	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33
70	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
71	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
72	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	41
73	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
74	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33
75	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
76	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33
77	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
78	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43
79	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
80	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43
81	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
82	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
83	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
84	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	40
85	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	42
86	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
87	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
88	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
89	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	33
90	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
91	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	41
92	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
93	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	31
94	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
95	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
96	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
97	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
98	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
99	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
100	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	43
101	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
102	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
103	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
104	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
105	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
106	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	42
107	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
108	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38



57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
58	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	57
59	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	56
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
63	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	59
64	4	4	3	3	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	62
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
69	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	57
70	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	63
71	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	78
73	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	60
74	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	57
75	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	52
76	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	57
77	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	51
78	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	67
79	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	51
80	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	67
81	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	65
82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
84	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	59
85	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	74
86	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	73
87	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	70
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
89	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	57
90	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	63
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	78
92	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	60
93	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	57
94	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	73
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
96	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	63
97	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
98	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
99	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
100	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	62
101	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	73
102	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	70
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
105	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
106	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	76
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
108	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	52



57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	34
59	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
60	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
61	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
64	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	42
65	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
66	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
67	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
68	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
69	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	34
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
72	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	42
73	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	42
74	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	34
75	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
76	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	34
77	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
82	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
85	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	42
86	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	38
87	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
88	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
89	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	34
90	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
91	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	42
92	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	42
93	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	34
94	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
96	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
98	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	45
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
101	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	38
102	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
103	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
104	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
105	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
106	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
108	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37



KOMITMEN ORGANISASI							
No. Resp.	Jawaban Responden						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	4	2	4	21
4	3	4	3	4	4	4	22
5	4	4	3	4	4	4	23
6	3	4	3	4	4	4	22
7	5	5	4	4	4	5	27
8	3	3	3	3	4	3	19
9	4	4	4	4	3	3	22
10	3	3	3	3	4	4	20
11	3	3	3	3	4	4	20
12	5	5	4	3	4	4	25
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	4	4	28
16	4	4	3	4	4	4	23
17	4	5	4	5	4	4	26
18	3	3	3	3	3	3	18
19	5	4	4	4	4	5	26
20	4	4	3	3	4	4	22
21	5	4	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	5	4	25
23	3	3	3	3	4	3	19
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	2	3	5	3	23
26	4	5	2	3	5	3	22
27	4	3	4	3	2	3	19
28	5	5	3	5	4	5	27
29	5	5	3	4	3	4	24
30	5	5	3	4	3	4	24
31	4	4	3	5	4	4	24
32	5	5	3	5	5	5	28
33	4	5	2	4	4	4	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	3	3	22
38	3	3	3	3	3	4	19
39	4	4	4	3	3	4	22
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	3	3	3	4	21
43	4	4	4	4	4	3	23
44	4	4	4	4	4	3	23
45	4	4	4	4	4	3	23
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	4	4	4	3	23
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	3	3	4	22
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	3	4	3	4	3	21
52	4	4	4	4	3	3	22
53	3	3	3	3	4	4	20
54	3	3	3	3	4	4	20
55	4	5	2	4	4	4	23
56	4	4	4	4	4	4	24

57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	3	3	3	4	3	19
59	4	4	4	4	3	3	22
60	3	3	3	3	4	4	20
61	3	3	3	3	4	4	20
62	3	3	3	3	4	3	19
63	5	4	4	3	4	3	23
64	4	4	3	4	2	4	21
65	3	4	3	4	4	4	22
66	4	4	3	4	2	4	21
67	3	4	3	4	4	4	22
68	4	5	4	4	4	4	25
69	3	3	3	3	4	3	19
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	3	3	3	4	21
73	4	4	4	4	5	4	25
74	3	3	3	3	4	3	19
75	3	3	3	3	3	3	18
76	3	3	3	3	4	3	19
77	3	3	3	3	3	3	18
78	5	5	2	3	5	3	23
79	3	3	3	3	3	3	18
80	5	5	2	3	5	3	23
81	4	5	2	3	5	3	22
82	3	3	3	3	4	4	20
83	3	3	3	3	4	3	19
84	5	4	4	3	4	3	23
85	4	4	3	3	3	4	21
86	4	3	4	4	4	3	22
87	3	4	3	4	4	3	21
88	4	5	4	4	4	4	25
89	3	3	3	3	4	3	19
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	3	3	3	4	21
92	4	4	4	4	5	4	25
93	3	3	3	3	4	3	19
94	4	4	4	4	4	3	23
95	3	3	3	3	3	3	18
96	4	4	4	4	4	3	23
97	3	3	3	3	4	4	20
98	3	3	3	3	4	4	20
99	3	3	3	3	4	3	19
100	5	4	4	3	4	3	23
101	4	3	4	4	4	3	22
102	3	4	3	4	4	3	21
103	4	4	3	4	4	4	23
104	3	4	3	4	4	4	22
105	3	3	3	3	4	4	20
106	4	5	2	4	4	4	23
107	4	4	4	4	4	4	24
108	3	3	3	3	3	3	18

## LAMPIRAN 2 HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL

### Validitas & Reliabilitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

#### Reliability

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	108	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir 1	3.8981	.65481	108
Butir 2	3.8333	.57193	108
Butir 3	4.1759	.62396	108
Butir 4	3.5278	.77891	108
Butir 5	4.2315	.70521	108
Butir 6	4.0185	.62624	108
Butir 7	3.8333	.64851	108
Butir 8	3.9259	.60687	108
Butir 9	4.2963	.51626	108
Butir 10	4.0278	.67614	108

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	35.8704	18.282	.680	.896
Butir 2	35.9352	19.295	.576	.902
Butir 3	35.5926	18.767	.621	.899
Butir 4	36.2407	17.250	.720	.894
Butir 5	35.5370	18.008	.670	.897
Butir 6	35.7500	18.563	.660	.897
Butir 7	35.9352	17.856	.774	.890
Butir 8	35.8426	18.938	.608	.900
Butir 9	35.4722	19.186	.677	.897
Butir 10	35.7407	18.138	.681	.896

## Validitsa & Reliabilitas Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	108	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	16

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Butir 1	4.0093	.75499	108
Butir 2	3.9352	.67358	108
Butir 3	4.0556	.62403	108
Butir 4	3.9907	.60366	108
Butir 5	4.0093	.71689	108
Butir 6	4.0556	.60886	108
Butir 7	4.0463	.61726	108
Butir 8	4.0185	.71016	108
Butir 9	4.1667	.61901	108
Butir 10	4.0370	.52819	108
Butir 11	4.0463	.70226	108
Butir 12	3.7963	.60773	108
Butir 13	3.7963	.62292	108
Butir 14	4.1667	.61901	108
Butir 15	4.0370	.59477	108
Butir 16	3.9074	.71743	108

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	60.0648	55.183	.581	.952
Butir 2	60.1389	54.756	.709	.949
Butir 3	60.0185	54.542	.797	.947
Butir 4	60.0833	56.096	.643	.950
Butir 5	60.0648	54.229	.713	.949
Butir 6	60.0185	55.140	.748	.948
Butir 7	60.0278	54.495	.812	.947
Butir 8	60.0556	53.268	.820	.947
Butir 9	59.9074	54.702	.785	.947
Butir 10	60.0370	55.849	.779	.948
Butir 11	60.0278	54.139	.740	.948
Butir 12	60.2778	55.660	.689	.949
Butir 13	60.2778	55.287	.713	.949
Butir 14	59.9074	54.926	.759	.948
Butir 15	60.0370	55.999	.665	.950
Butir 16	60.1667	54.290	.707	.949

## Validitas & Reliabilitas Kualitas Laporan Keuangan

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	108	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Butir 1	4.0463	.53624	108
Butir 2	4.1111	.53535	108
Butir 3	4.0370	.59477	108
Butir 4	4.2130	.59673	108
Butir 5	4.1481	.57705	108
Butir 6	4.0278	.57125	108
Butir 7	3.9815	.80862	108
Butir 8	4.1852	.65778	108
Butir 9	3.9074	.80346	108
Butir 10	4.0833	.62838	108

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	36.6944	18.924	.611	.900
Butir 2	36.6296	18.665	.673	.897
Butir 3	36.7037	18.098	.714	.894
Butir 4	36.5278	18.158	.698	.895
Butir 5	36.5926	19.047	.533	.904
Butir 6	36.7130	17.627	.857	.886
Butir 7	36.7593	17.381	.597	.904
Butir 8	36.5556	17.857	.679	.896
Butir 9	36.8333	16.495	.754	.891
Butir 10	36.6574	18.321	.622	.899

## Validitas & Reliabilitas Komitmen Organisasi

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	108	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Butir 1	4.2315	.62062	108
Butir 2	4.1389	.61838	108
Butir 3	4.3056	.53753	108
Butir 4	4.2222	.56920	108
Butir 5	4.0833	.54900	108
Butir 6	4.1944	.58738	108

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	20.9444	5.174	.572	.853
Butir 2	21.0370	4.915	.685	.832
Butir 3	20.8704	5.198	.688	.832
Butir 4	20.9537	4.979	.737	.822
Butir 5	21.0926	5.169	.683	.833
Butir 6	20.9815	5.289	.570	.853

**LAMPIRAN 4**  
**TABULASI IDENTITAS RESPONDEN**

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Jabatan	Lama Menjabat
1	3	2	3	2	1	1
2	2	2	3	2	2	1
3	3	2	3	2	3	3
4	3	2	3	2	1	2
5	3	2	3	3	2	1
6	2	2	3	3	3	2
7	4	1	3	3	1	1
8	4	2	1	2	2	1
9	3	1	3	2	3	1
10	2	1	3	2	1	1
11	2	2	3	2	2	1
12	3	1	3	2	3	1
13	4	2	3	3	1	2
14	4	1	1	3	2	2
15	3	2	3	2	3	1
16	2	1	3	2	1	1
17	2	1	3	2	2	1
18	1	1	3	1	3	1
19	3	2	4	2	1	2
20	2	2	3	2	2	1
21	3	2	3	2	3	2
22	4	2	3	3	1	2
23	3	2	3	2	2	1
24	2	2	3	2	3	3
25	4	2	3	3	1	1
26	2	2	3	2	2	1
27	2	1	1	2	3	2
28	4	2	3	3	1	2
29	2	2	3	2	2	1
30	2	2	3	2	3	2
31	4	2	3	3	1	1
32	4	2	3	3	2	1
33	2	1	3	1	3	1
34	3	2	4	3	1	1
35	2	1	3	2	2	1
36	1	2	3	1	3	1
37	3	2	3	3	1	2
38	4	1	3	1	2	1
39	2	2	3	2	2	2
40	4	2	3	3	1	2
41	2	2	3	1	3	1
42	2	1	3	2	3	1
43	2	2	3	1	1	2
44	3	1	3	1	1	1
45	2	2	3	1	3	1
46	2	2	3	1	3	1
47	1	2	3	2	2	1
48	3	1	3	2	3	2
49	3	2	3	2	3	2
50	4	2	3	3	1	2
51	3	2	3	2	2	1
52	4	1	3	3	2	1
53	2	2	3	1	3	1

54	3	2	4	3	1	1
55	2	2	3	2	2	1
56	1	2	3	1	3	1
57	3	2	3	3	1	2
58	2	1	3	2	3	1
59	2	2	3	1	1	2
60	3	1	3	1	1	1
61	2	2	3	1	3	1
62	2	2	3	1	3	1
63	1	2	3	2	2	1
64	2	1	1	2	3	2
65	4	2	3	3	1	2
66	2	2	3	2	2	1
67	2	2	3	2	3	2
68	4	2	3	3	1	1
69	4	2	3	3	2	1
70	2	1	3	1	3	1
71	3	2	4	3	1	1
72	3	2	4	3	1	1
73	2	1	3	2	2	1
74	2	2	3	1	3	1
75	3	2	3	3	1	2
76	2	1	3	2	3	1
77	2	2	3	1	1	2
78	3	2	3	1	1	1
79	2	2	3	1	3	1
80	2	2	3	1	3	1
81	3	2	3	3	2	1
82	2	2	3	3	3	2
83	4	1	3	3	1	1
84	4	1	1	3	2	2
85	3	2	3	2	3	1
86	2	1	3	2	1	1
87	2	1	3	2	2	1
88	2	2	3	1	3	1
89	3	2	4	2	1	2
90	2	2	3	2	2	1
91	3	1	3	2	3	2
92	4	2	3	3	1	2
93	3	2	3	2	2	1
94	2	1	3	1	3	1
95	2	2	3	1	3	1
96	3	2	3	3	2	1
97	2	2	3	3	3	2
98	4	1	3	3	1	1
99	2	1	3	2	3	1
100	2	2	3	1	1	2
101	3	2	3	1	1	1
102	2	2	3	1	3	1
103	2	2	3	1	3	1
104	3	2	3	2	2	1
105	2	1	3	1	3	1
106	2	2	3	1	3	1
107	3	2	3	3	2	1
108	2	2	3	3	3	2



**LAMPIRAN 5**  
**HASIL ANALISIS IDENTITAS RESPONDEN**

**Frequency Table**

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	7	6.5	6.5	6.5
	31- 40 Tahun	49	45.4	45.4	51.9
	41 - 50 Tahun	32	29.6	29.6	81.5
	51 - 60 Tahun	20	18.5	18.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	31	28.7	28.7	28.7
	Laki-Laki	77	71.3	71.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**TINGKAT PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	5	4.6	4.6	4.6
	S -1	97	89.8	89.8	94.4
	S - 2	6	5.6	5.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**MAKA KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	30	27.8	27.8	27.8
	5 - 10 Tahun	45	41.6	41.7	69.4
	> 15 Tahun	33	30.6	30.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**JABATAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kasubbag Keuangan	35	32.4	32.4	32.4
	Bendahara Pengeluaran	30	27.8	27.8	60.2
	Staf Keuangan	43	39.8	39.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**LAMA MENJABAT**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	74	68.5	68.5	68.5
	6 - 11 Tahun	32	29.6	29.6	98.1
	> 11 Tahun	2	1.9	1.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 6 JAWABAN RESPONDEN

### Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

#### Frequencies

		Statistics									
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10
N	Valid	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8981	3.8333	4.1759	3.5278	4.2315	4.0185	3.8333	3.9259	4.2963	4.0278

#### Frequency Table

##### Butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	29	26.9	26.9	26.9
	Baik	61	56.5	56.5	83.3
	Sangat Baik	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

##### Butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	28	25.9	25.9	25.9
	Baik	70	64.8	64.8	90.7
	Sangat Baik	10	9.3	9.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

##### Butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	13	12.0	12.0	12.0
	Baik	63	58.3	58.3	70.4
	Sangat Baik	32	29.6	29.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

##### Butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	11	10.2	10.2	10.2
	Cukup Baik	37	34.3	34.3	44.4
	Baik	52	48.1	48.1	92.6
	Sangat Baik	8	7.4	7.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	17	15.7	15.7	15.7
	Baik	49	45.4	45.4	61.1
	Sangat Baik	42	38.9	38.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	20	18.5	18.5	18.5
	Baik	66	61.1	61.1	79.6
	Sangat Baik	22	20.4	20.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	33	30.6	30.6	30.6
	Baik	60	55.6	55.6	86.1
	Sangat Baik	15	13.9	13.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	24	22.2	22.2	22.2
	Baik	68	63.0	63.0	85.2
	Sangat Baik	16	14.8	14.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	3	2.8	2.8	2.8
	Baik	70	64.8	64.8	67.6
	Sangat Baik	35	32.4	32.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	20	18.5	18.5	19.4
	Baik	62	57.4	57.4	76.9
	Sangat Baik	25	23.1	23.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

## Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)

### Frequencies

Statistics

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12	Butir 13	Butir 14	Butir 15	Butir 16
N	Valid	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0093	3.9352	4.0556	3.9907	4.0093	4.0556	4.0463	4.0185	4.1667	4.0370	4.0463	3.7963	3.7963	4.1667	4.0370	3.9074

### Frequency Table

Butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	30	27.8	27.8	27.8
	Memadai	47	43.5	43.5	71.3
	Sangat Memadai	31	28.7	28.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Memadai	1	.9	.9	.9
	Cukup Memadai	22	20.4	20.4	21.3
	Memadai	67	62.0	62.0	83.3
	Sangat Memadai	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Memadai	1	.9	.9	.9
	Cukup Memadai	15	13.9	13.9	14.8
	Memadai	69	63.9	63.9	78.7
	Sangat Memadai	23	21.3	21.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	20	18.5	18.5	18.5
	Memadai	69	63.9	63.9	82.4
	Sangat Memadai	19	17.6	17.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Memadai	2	1.9	1.9	1.9
	Cukup Memadai	21	19.4	19.4	21.3
	Memadai	59	54.6	54.6	75.9
	Sangat Memadai	26	24.1	24.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Memadai	1	.9	.9	.9
	Cukup Memadai	14	13.0	13.0	13.9
	Memadai	71	65.7	65.7	79.6
	Sangat Memadai	22	20.4	20.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	18	16.7	16.7	16.7
	Memadai	67	62.0	62.0	78.7
	Sangat Memadai	23	21.3	21.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	26	24.1	24.1	24.1
	Memadai	54	50.0	50.0	74.1
	Sangat Memadai	28	25.9	25.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	13	12.0	12.0	12.0
	Memadai	64	59.3	59.3	71.3
	Sangat Memadai	31	28.7	28.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	13	12.0	12.0	12.0
	Memadai	78	72.2	72.2	84.3
	Sangat Memadai	17	15.7	15.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Memadai	1	.9	.9	.9
	Cukup Memadai	21	19.4	19.4	20.4
	Memadai	58	53.7	53.7	74.1
	Sangat Memadai	28	25.9	25.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Memadai	1	.9	.9	.9
	Cukup Memadai	30	27.8	27.8	28.7
	Memadai	67	62.0	62.0	90.7
	Sangat Memadai	10	9.3	9.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	34	31.5	31.5	31.5
	Memadai	62	57.4	57.4	88.9
	Sangat Memadai	12	11.1	11.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	13	12.0	12.0	12.0
	Memadai	64	59.3	59.3	71.3
	Sangat Memadai	31	28.7	28.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Memadai	17	15.7	15.7	15.7
	Memadai	70	64.8	64.8	80.6
	Sangat Memadai	21	19.4	19.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Memadai	5	4.6	4.6	4.6
	Cukup Memadai	18	16.7	16.7	21.3
	Memadai	67	62.0	62.0	83.3
	Sangat Memadai	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

## Kualitas Laporan Keuangan (Y)

### Frequencies

Statistics

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10
N	Valid	108	108	108	108	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0463	4.1111	4.0370	4.2130	4.1481	4.0278	3.9815	4.1852	3.9074	4.0833

### Frequency Table

Butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	13	12.0	12.0	12.0
	Baik	77	71.3	71.3	83.3
	Sangat Baik	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	10	9.3	9.3	9.3
	Baik	76	70.4	70.4	79.6
	Sangat Baik	22	20.4	20.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	14	13.0	13.0	13.9
	Baik	73	67.6	67.6	81.5
	Sangat Baik	20	18.5	18.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	7	6.5	6.5	7.4
	Baik	68	63.0	63.0	70.4
	Sangat Baik	32	29.6	29.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	



**Butir 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	11	10.2	10.2	10.2
	Baik	70	64.8	64.8	75.0
	Sangat Baik	27	25.0	25.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	.9	.9	.9
	Cukup Baik	13	12.0	12.0	13.0
	Baik	76	70.4	70.4	83.3
	Sangat Baik	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	8	7.4	7.4	7.4
	Cukup Baik	12	11.1	11.1	18.5
	Baik	62	57.4	57.4	75.9
	Sangat Baik	26	24.1	24.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	15	13.9	13.9	13.9
	Baik	58	53.7	53.7	67.6
	Sangat Baik	35	32.4	32.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	8	7.4	7.4	7.4
	Cukup Baik	16	14.8	14.8	22.2
	Baik	62	57.4	57.4	79.6
	Sangat Baik	22	20.4	20.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	17	15.7	15.7	15.7
	Baik	65	60.2	60.2	75.9
	Sangat Baik	26	24.1	24.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

## Komitmen Organisasi (Z)

### Frequencies

Statistics

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6
N	Valid	108	108	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2315	4.1389	4.3056	4.2222	4.0833	4.1944

### Frequency Table

Butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Rendah	11	10.2	10.2	10.2
	Tinggi	61	56.5	56.5	66.7
	Sangat Tinggi	36	33.3	33.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	.9	.9	.9
	Cukup Rendah	11	10.2	10.2	11.1
	Tinggi	68	63.0	63.0	74.1
	Sangat Tinggi	28	25.9	25.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Rendah	4	3.7	3.7	3.7
	Tinggi	67	62.0	62.0	65.7
	Sangat Tinggi	37	34.3	34.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Rendah	8	7.4	7.4	7.4
	Tinggi	68	63.0	63.0	70.4
	Sangat Tinggi	32	29.6	29.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Rendah	12	11.1	11.1	11.1
	Tinggi	75	69.4	69.4	80.6
	Sangat Tinggi	21	19.4	19.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

**Butir 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Rendah	10	9.3	9.3	9.3
	Tinggi	67	62.0	62.0	71.3
	Sangat Tinggi	31	28.7	28.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	