

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAHAN TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BULUKUMBA**



Oleh:

HAMSINAH

2018MM11325

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA**

2020

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAHAN TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KABUPATEN BUULUKUMBA**

Oleh:

HAMSINAH

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 30 November 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

Dr. Muh Said, M.M

School Of Business

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Oktober 2020



Hamsinah
2018.MM.1.1325

ABSTRAK

Hamsinah. 2020. *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba* (dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Muh. Said)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kompetensi Pegawai, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 46 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 46 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kualitas laporan keuangan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, dengan $t_{hitung} = 1,607 < t_{tabel} = 2,016$. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem pengendalian intern secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kualitas laporan keuangan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, dengan $t_{hitung} = 3,883 > t_{tabel} = 2,016$. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara bersama-sama (simultan) terhadap kualitas laporan keuangan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, dimana $F_{hitung} = 19,301 > F_{tabel} = 3,21$. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473 atau (47,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 47,3% kualitas laporan keuangan dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern. Sedangkan 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Intern, Kualitas Laporan Keuangan



ABSTRACT

Hamsinah. 2020. *The Influence of Employee Competence and Internal Government Control Systems on the Quality of Financial Statements at the Regional Representative Council Secretariat Office of Bulukumba Regency* (supervised by Sylvia Sjarlis and Muh. Said)

This study aims to determine and analyze: The Influence of Employee Competence, and Internal Government Control Systems on the Quality of Financial Statements at the Regional Representative Council Secretariat Office of Bulukumba Regency.

This research approach uses survey research. The research was conducted at the DPRD Secretariat of Bulukumba Regency. When the research was conducted starting in August 2020. The study population was all 46 employees of the Bulukumba DPRD Secretariat. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 46 employees.

The results showed that: 1) There was no positive and significant effect of employee competence individually (partially) on the quality of financial reports at the DPRD Secretariat office of Bulukumba Regency, with $t_{count} = 1.607 < t_{table} = 2.016$. 2) There is a positive and significant effect of the internal control system individually (partially) on the quality of financial reports at the DPRD secretariat office of Bulukumba Regency, with $t_{count} = 3.883 > t_{table} = 2.016$. 3) There is a positive and significant influence of employee competence and internal control systems simultaneously (simultaneously) on the quality of financial reports at the DPRD secretariat office of Bulukumba Regency, where $F_{count} = 19.301 > F_{table} = 3.21$. Based on the research results, the coefficient of determination (R^2) is 0.473 or (47.3%). This shows that 47.3% of the quality of financial reports is influenced by the competence of employees and the internal control system. Meanwhile, 52.7% was influenced by other variables not included in this research model.

Keywords: Employee Competence, Internal Control System, Quality of Financial Statements



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Muh. Said, M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia

membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kompetensi Pegawai.....	14
2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	14
2.2.2 Karakteristik Kompetensi.....	15
2.2.3 Tingkat Kompetensi.....	18
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	19
2.2.5 Mengatasi Hambatan Kompetensi.....	21
2.2.6 Indikator Kompetensi.....	23
2.3 Sistem Pengendalian Intern.....	24
2.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Inten.....	24
2.3.2 Kelemahan Sistem Pengendalian Intern.....	29
2.3.3 Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan.....	31
2.3.4 Penilaian Sistem Pengendalian Intern.....	33
2.3.5 Bentuk Pembinaan Sistem Pengendalian Intern.....	38
2.3.6 Indikator Sistem Pengendalian Intern.....	38
2.4 Kualitas Laporan Keuangan	41
2.4.1 Laporan Keuangan	41
2.4.2 Tujuan Laporan Keuangan	41
2.4.3 Kualitas Laporan Keuangan	43
2.4.4 Indikator Kualitas Laporan Keuangan	44

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual dan Hipotesis.....	48
3.2 Hipotesis Penelitian	49
3.3 Definisi Operasional Variabel	49
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	52
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	52
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
4.5 Jenis dan Sumber Data	53
4.6 Metode Analisis Data	53
4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
4.6.2 Uji Asumsi Klasik	54
4.6.3 Uji Hipotesis	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	60
5.1.1 Deksripsi Objek Penelitian	60
5.1.2 Karakteristik Responden	60
5.1.3 Deksripsi Variabel Penelitian	65
5.1.4 Uji Kualitas Data	65
a. Uji Validitas Data.....	65
b. Uji Reliabilitas Data.....	67
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	73
a. Uji Normalitas	73
b. Uji Multikolinearitas	75
c. Uji Heteroskedastisitas	75
5.1.6 Pengujian Hipotesis	76
a. Analisa Regresi Berganda	76
b. Uji Statistik	77
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	79
5.2 Pembahasan Penelitian	80
1. Pengaruh secara parsial	80
2. Pengaruh secara simultan variabel kompetensi pegawai dan system pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan	81
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan	82
6.2 Implikasi	83
6.3 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia	61
3	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Penghasilan	61
4	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	62
5	Tabel Hasil Uji Validitas	64
6	Tabel Hasil Uji Reliabilitas	65
7	Tabel Deskripsi Analisis Kompetensi Pegawai	66
8	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor kompetensi pegawai	67
9	Tabel Deskripsi Analisis Sistem Pengendalian Intern	68
10	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor sistem pengendalian intern	69
11	Tabel Deskripsi Analisis Kualitas Laporan Keuangan	70
12	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor kualitas laporan keuangan	71
13	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	73
14	Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
15	Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	74
16	Tabel Hasil Uji F	74
17	Tabel Hasil Uji t	76
18	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	48
2	Uji Normalitas Data	72

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Lampiran Data Hasil Jawaban Kuesioner 46 Responden	94
2	Lampiran Hasil Uji Validitas	98
3	Lampiran Hasil Uji Reliabilitas	103
4	Lampiran Hasil Uji Analisis Deskriptif	107
5	Lampiran Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini telah terjadi tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) khususnya dalam pengelolaan keuangan, sehingga mendorong pemerintah pusat maupun daerah untuk menerapkan akuntabilitas publik agar laporan keuangan yang dihasilkan berkualitas. Akuntabilitas publik merupakan suatu bentuk kewajiban dalam pertanggungjawaban, penyajian, pelaporan, dan pengungkapan segala aktivitas kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak serta kewenangan (Mardiasmo, 2009: 20).

Laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi mengenai posisi keuangan dalam hasil-hasil yang telah dicapai oleh organisasi yang bersangkutan (Munawir, 2010: 31). Laporan keuangan adalah suatu cerminan untuk mengetahui pemerintahan itu berjalan baik atau tidak. Laporan keuangan dapat dikatakan berkualitas apabila yang dihasilkan telah memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan sebagaimana disebutkan dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintahan (Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010) antara lain relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang prinsip akuntansi dan pelaporan salah satunya terdapat prinsip penyajian wajar. Laporan keuangan menyajikan

dengan wajar laporan realisasi anggaran, laporan perubahan saldo anggaran lebih, neraca, laporan operasional, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, dan catatan atas laporan keuangan.

Pada kenyataannya di dalam laporan keuangan pemerintah masih terdapat data-data yang disajikan tidak sesuai dan tidak mengikuti prinsip akuntansi yang berlaku umum. Selain itu juga masih banyak penyimpangan-penyimpangan yang ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam pelaksanaan audit laporan keuangan pemerintah. Padahal banyak pihak yang mengandalkan informasi keuangan yang dipublikasikan oleh pemerintah daerah sebagai dasar pengambilan keputusan.

Selain permasalahan mengenai pencatatan pelaporan keuangan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam menghasilkan kualitas laporan keuangan yang bagus tidak hanya diperlukan teknologi yang mumpuni, tetapi juga sumber daya manusia yang melaksanakannya harus berkompeten. Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, pegawai yang terlibat dalam pembuatan laporan keuangan tidak hanya pegawai yang memiliki latar belakang akuntansi tetapi dari segala latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan. Instansi pemerintah selama ini memberikan pelatihan-pelatihan namun tidak melakukan pengawasan lebih lanjut

apakah pegawai yang bersangkutan telah menguasai aspek pelaporan keuangan dengan baik atau tidak

Stewardship teori menekankan pada dua hal penting yakni kewajiban agen (pemerintah) menjalankan amanah yang diberikan *principal* (masyarakat) dengan penuh tanggungjawab. Untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan visi dan misi organisasi (Sudarmanto, 2014). Berdasarkan uraian tersebut dapat diargumentasikan semakin baik kompetensi SDM yang dimiliki maka kualitas laporan keuangan akan semakin baik, sebaliknya jika kompetensi SDM yang dimiliki rendah maka akan menurunkan kualitas laporan keuangan.

Menurut Robbins (2006:52) kompetensi sumber daya manusia diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efisien dan efektif, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (PER/05/ M.PAN/2008:3021) Unsur-Unsur SPIP (1) Lingkungan

pengendalian, (2) Penilaian resiko, (3) Evaluasi (4) Kegiatan pengendalian, (5) Pemantauan pengendalian intern (6) Informasi dan komunikasi.

Laporan Keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) setiap tahunnya memperoleh penilaian berupa opini dari Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK). Menurut BPK ada 3 jenis pemeriksaan yang dilakukan yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Terdapat empat opini yang diberikan BPK meliputi Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Tidak Memberikan Pendapat (TMP) dan Tidak Wajar (TW) (<http://www.bpk.go.id>). Berdasarkan temuan BPK sebagian besar laporan keuangan yang memperoleh opini WDP bermasalah pada pencatatan aset/barang milik daerah. Pada umumnya itu terjadi karena pencatatan, keberadaan fisik dan pengungkapannya dalam laporan keuangan belum memadai (Dianne Natalia Christanti, 2011).

Grand theory dalam penelitian ini adalah bagian dari *agency theory* yaitu *stewardship theory* (Donaldson dan Davis, 1991), yang menggambarkan situasi dimana para manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori tersebut mengasumsikan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok *principals* dan

manajemen. Maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akan memaksimumkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi tersebut.

Kondisi semakin kompleks dengan bertambahnya tuntutan akan akuntabilitas pada organisasi sektor publik, *principal* semakin sulit untuk melaksanakan sendiri fungsi-fungsi pengelolaan. Objek penelitian ini adalah bagian dari organisasi sektor publik yaitu pemerintah pusat. Penelitian ini akan menguji efek pembelajaran teori *stewardship* terhadap kompetensi SDM, penerapan teknologi informasi, peran audit internal, penerapan SAP, sistem pengendalian intern serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang diukur melalui kualitas laporan dalam konteks laporan keuangan.

Ada tiga hal penyebab terjadinya ketidaksesuaian pendapat BPK. Pertama, sekretariat DPRD selaku pengguna anggaran dinilai lalai mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pada obyek yang ada pada kegiatannya. Kedua, PPK tidak cermat melaksanakan verifikasi atas bukti pertanggungjawaban yang dipertanggungjawabkannya, kemudian yang ketiga, bendahara pengeluaran dan PPTK dalam mempertanggungjawabkan tidak tertib dan sesuai ketentuan pengelolaan keuangan yg dipertanggungjawabkan.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Sistem Pengendalian Intern

Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Apakah sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Apakah kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas laporan keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang diuraikan sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penelitian serta pembaca terkait dengan kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern pemerintahan yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau referensi bagi pimpinan DPRD Kabupaten Bulukumba untuk memperbaiki atau meningkatkan kompetensi pegawai dalam rangka mencapai kualitas laporan keuangan yang baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Emy Pavitasari (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kendal. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, yang dibuktikan dengan $r_{x1y} 0.600$, $r^2_{x1y} 0.360$ dan $t_h 6,495 > t_t 1,992$ (2) Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah tidak terbukti berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, yang dibuktikan dengan $r_{x2y} 0.042$, $r^2_{x2y} 0.002$ tetapi $t_h -0,363 < t_t 1,992$ (3) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, yang dibuktikan dengan $r_{x3y} 0.441$, $r^2_{x3y} 0.194$ dan $t_h 4,254 > t_t 1,992$ (4) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Pengendalian Internal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah, yang dibuktikan dengan $R_{y(1,2,3)} 0.623$, $R^2_{y(1,2,3)} 0.363$ dan $F_h 15,406 > F_t 2,728$

As Syifa Nurillah, (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan

Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Depok). Penelitian ini dilakukan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Faktor-faktor yang diteliti adalah pengaruh kompetensi SDM, penerapan Sistem Akuntansi Keuangan, pemanfaatan Teknologi informasi, dan Sistem Pengendalian Intern. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan survei kuesioner. Kuesioner disampaikan kepada 100 pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok yang bekerja di bagian akuntansi/keuangan, sebanyak 64 kuesioner (64%) kembali diisi dengan lengkap dan dapat diolah. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.0. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis adalah kompetensi SDM, penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Alan Adi Kusuma, (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengendalian intern dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas

laporan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating studi pada SKPD Kabupaten Boyolali. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di 22 SKPD. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Responden adalah 61 pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali yang terlibat dalam proses penyusunan laporan keuangan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, komitmen organisasi memoderasi hubungan antara pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, dan komitmen organisasi memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Triyanti, (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang). Penelitian ini termasuk penelitian survei. Penelitian ini merupakan penelitian populatif. Populasi pada penelitian ini adalah pejabat pengelola keuangan pada SKPD di Kabupaten Magelang sebanyak 76 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Uji prasyarat analisis meliputi uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, hal ini ditunjukkan dari nilai lebih besar dari nilai ($5,233 > 1,666$) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$); (2) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, hal ini dibuktikan dari nilai lebih besar dari ($6,176 > 1,666$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$); (3) Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, hal ini dibuktikan dari nilai sebesar 28,988 lebih besar dari nilai ($28,988 > 3,12$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 > 0,05$).

Eli Budi Santoso, (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memprediksi dan mengkaji pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan daerah. Penelitian ini menggunakan tiga variabel laten bebas dan satu variabel laten terikat, data diperoleh langsung dari 28 SKPD Kabupaten Lampung Timur melalui instrumen kuisioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis SEM-PLS dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bersifat eksplorasi, tidak didasarkan pada teori yang kuat, spesifikasi model tidak harus tepat dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu penelitian hanya dilakukan pada SKPD Kabupaten Lampung Timur, sehingga hasil kesimpulan bersifat umum perlu dilakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas, jumlah sampel terbatas hanya 100 responden yang tidak

seluruhnya berlatar belakang pendidikan sesuai dengan harapan penulis, sehingga persepsi dan pemahaman terhadap pernyataan dalam angket dapat berbeda-beda.

2.2 Kompetensi Pegawai

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu. Sedangkan menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Djaman satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah *performan* yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Mudrajad Kuncoro (2005:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas

yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis. Moh. Uzer Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Fachruddin Saudagar (2009:30) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) menjelaskan terdapat limatipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melapor kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan

pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.

10. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi :manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis,bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuatkeputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan denganmenjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelolapembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, danberinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan denganmengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer,menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnisdan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.2.3 Tingkat Kompetensi

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu :

1. Behavior tools

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.

- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancarai dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik skill menunjukkan produk.

2. *Image attribute*

- a. *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh sekelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut.
- b. *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda diatas “*fast track*”.

3. *Personal characteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipika berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan,

dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi pegawai, praktik pengambilan keputusan.

2.2.5 Mengatasi Hambatan Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:131) menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Mengalami Kekurangan Kompetensi (*Admitting incopetence*)

Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain.

Budaya berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan

dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

2. Meningkatkan Harapan (*Raising Expectations*)

Pekerjaan manajer dan *coach* termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. *Coach* perlu terus menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan.

3. Mengidentifikasi Hambatan (*identifying barriers*)

Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.

4. Memasukkan Mekanisme Dukungan (*including support mechanism*)

Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah:

- a. Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak

- b. Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain
- c. Menggunakan penghargaan

2.2.6 Indikator Kompetensi

Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo (2007 : 110) antara lain :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu, meliputi :

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.3 Sistem Pengendalian Intern

2.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern

(Moeller, 2007) dalam Hidayah *et al.* (2015) menuliskan pengertian *internal control* menurut COSO (*the committee of sponsoring of organizations of the treadway commissions*):

“Internal control is a process, affected by an entity's board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance monitoring regarding the achievement of objectives in the following categories:

- *effectiveness and efficiency of operations,*
- *reliability of financial reporting,*
- *compliance with applicable laws and regulations”.*

Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang didisain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan: (a) efektivitas dan efisiensi operasi (b) keandalan laporan keuangan dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut COSO terdapat lima komponensistem pengendalian intern yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Pengendalian (*control environment*); komponen ini mencakup sikap manajemen di semua tingkatan terhadap operasi secara umum dan konsep

pengendalian secara khusus, mencakup: etika, kompetensi, serta integritas dan kepentingan terhadap kesejahteraan organisasi.

- b. Penilaian/Penentuan Resiko (*risk assessment*); komponen ini telah menjadi bagian dari aktivitas audit internal yang terus berkembang, mencakup: penentuan resiko di semua aspek organisasi dan penentuan kekuatan organisasi melalui evaluasi resiko.
- c. Aktivitas Pengendalian (*control activities*); komponen ini mencakup aktivitas yang dulunya dikaitkan dengan konsep pengendalian internal, mencakup: persetujuan, tanggung jawab, dan kewenangan, pemisahan tugas, pendokumentasian, rekonsiliasi, karyawan yang kompeten dan jujur, pemeriksaan internal dan audit internal.
- d. Informasi dan Komunikasi (*information and communication*); komponen ini merupakan bagian penting dari proses manajemen.
- e. Pemantauan (*monitoring*); merupakan evaluasi rasional yang dinamis atas informasi yang diberikan untuk tujuan manajemen pengendalian.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyebutkan bahwa, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan

organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan terhadap peraturan perundang - undangan.

Sedangkan Romney *et al.* (2014) mengemukakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Mengamankan aset-mencegah atau mendeteksi perolehan, penggunaan atau penempatan yang tidak sah.
2. Mengelola catatan dengan detail yang baik untuk melaporkan aset kantor secara akurat dan wajar.
3. Memberikan informasi yang akurat dan reliabel.
4. Menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
5. Mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional.
6. Mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditentukan.
7. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

Dalam Peraturan Bupati Bulukumba Nomor 29 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba terdiri atas :

1. Pengertian dan Tujuan SPIP

Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara dan pemerintah daerah, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2. Unsur SPIP

SPIP wajib diselenggarakan demi memberi keyakinan memadai untuk tercapainya empat tujuan yang merupakan pilar-pilar penopang dari perwujudan tujuan pemerintahan daerah. Pilar-pilar penyangga tersebut harus dibangun di atas fondasi unsur-unsur SPIP yang terdiri dari:

1. Lingkungan Pengendalian.

Lingkungan Pengendalian adalah kondisi dalam Instansi Pemerintah yang memengaruhi efektivitas pengendalian intern. Pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat.

2. Penilaian Risiko.

Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran Instansi Pemerintah. Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam.

3. Kegiatan Pengendalian.

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. Informasi dan Komunikasi.

Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik. Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan Instansi Pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

5. Pemantauan Pengendalian Intern.

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti. Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan revidi lainnya dapat segera ditindaklanjuti. Penerapan kelima unsur SPIP tersebut dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan Perangkat Daerah. Pimpinan Perangkat Daerah bertanggung jawab untuk mengembangkan kebijakan, prosedur dan praktik detil untuk menyesuaikan dengan kegiatan Instansi Pemerintah dan untuk memastikan bahwa unsur tersebut telah menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan Perangkat Daerah.

2.3.2 Kelemahan Sistem Pengendalian Intern

Hall (2009) mengungkapkan bahwa ketidakberadaan atau kelemahan pengendalian internal sering disebut sebagai *eksposure* dan dapat mengekspose perusahaan ke satu atau lebih jenis resiko:

1. Penghancuran aktiva (baik fisik maupun informasi),
2. Pencurian aktiva,
3. Kerusakan informasi atau sistem informasi,
4. Gangguan sistem informasi.

Pengendalian intern tidak dapat memberikan keyakinan mutlak, hanya dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian entitas yang dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern, hal ini mencakup kenyataan bahwa pertimbangan manusia dalam pengambilan keputusan dapat salah dan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi seperti kekeliruan atau kesalahan disamping itu pengendalian intern dapat tidak efektif karena adanya kolusi antara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Menurut Hall (2009) setiap pengendalian intern memiliki keterbatasan dalam efektivitasnya, yang meliputi:

- a. kemungkinan kesalahan – tidak ada sistem yang sempurna,

- b. pelanggaran – personil dapat melanggar sistem melalui kolusi atau cara lain,
- c. pelanggaran manajemen – pihak manajemen dapat melanggar prosedur pengendalian dengan secara pribadi menyimpangkan transaksi atau dengan mengarahkan bawahan untuk melakukan hal tersebut dan,
- d. berubahnya kondisi-kondisi dapat berubah dengan berjalannya waktu hingga pengendalian yang ada menjadi tidak berjalan.

2.3.3 Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyebutkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah terdiri atas unsur sebagai berikut :

- a. Lingkungan Pengendalian, menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.
- b. Penaksiran Resiko adalah identifikasi dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola.
- c. Aktivitas Pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

- d. Informasi dan Komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggungjawab mereka.
- e. Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, kepala daerah mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern dilingkungan pemerintah daerah yang dipimpinnya.

Sistem pengendalian intern keuangan daerah merupakan proses yang berkesinambungan yang dilakukan oleh lembaga/badan/unit yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengendalian melalui audit dan evaluasi untuk menjamin agar pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian intern pemerintah daerah bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset daerah dan ketaatan terhadap peraturan perundang-

undangan. Pengendalian intern yang berlaku dalam entitas pelaporan merupakan faktor yang menentukan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan oleh entitas tersebut.

2.3.4 Penilaian Sistem Pengendalian Intern

Penilaian atas sistem pengendalian intern berguna untuk mengidentifikasi prosedur-prosedur pengelolaan keuangan daerah yang mempunyai resiko untuk terjadinya salah saji secara material dalam penyusunan laporan keuangan. Penilaian atas sistem pengendalian intern dilakukan oleh pihak yang mempunyai wewenang sebagai pengawas (auditor Inspektorat atau auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan atau auditor Badan Pemeriksa Keuangan).

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara dalam pernyataan standar pelaporan tambahan ketiga menyebutkan bahwa laporan atas pengendalian intern harus mengungkapkan kelemahan dalam pengendalian intern atas pelaporan keuangan yang dianggap sebagai “kondisi yang dapat dilaporkan”. Kondisi yang dapat dilaporkan yang dirumuskan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) adalah sebagai berikut:

- a. Tidak ada pemisahan tugas yang memadai sesuai dengan tujuan pengendalian yang layak, tidak ada reviu dan persetujuan yang memadai untuk transaksi, pencatatan akuntansi atau *output* dari suatu sistem, tidak memadainya berbagai persyaratan untuk pengamanan aktiva.

- b. Bukti kelalaian yang mengakibatkan kerugian, kerusakan atau penggelapanaktiva, bukti bahwa suatu sistem gagal menghasilkan *output* yang lengkap dan cermat sesuai dengan tujuan pengendalian yang ditentukan oleh entitas yangdiperiksa, karena kesalahan penerapan prosedur pengendalian, bukti adanyakesengajaan mengabaikan pengendalian intern oleh orang orang yangmempunyai wewenang, sehingga menyebabkan kegagalan tujuan menyeluruhsistem tersebut, bukti kegagalan untuk menjalankan tugas yang menjadibagian dari pengendalian intern, seperti tidak dibuatnya rekonsiliasi ataupembuatan rekonsiliasi tidak tepat waktu.
- c. Kelemahan dalam lingkungan pengendalian, seperti tidak adanya tingkatkesadaran yang memadai tentang pengendalian dalam organisasi tersebut,kelemahan yang signifikan dalam disain atau pelaksanaan pengendalian internyang dapat mengakibatkan pelanggaran ketentuan peraturan perundang – undangyang berdampak langsung dan material atas laporan keuangan.
- d. Kegagalan untuk melakukan tindak lanjut dan membentuk sistem informasipemantauan tindak lanjut untuk secara sistematis dan tepat waktumemperbaiki kekurangan-kekurangan dalam pengendalian intern yangsebelumnya telah diketahui.

Lebih lanjut didalam melaporkan kelemahan pengendalian intern atas pelaporan keuangan, pemeriksa harus mengidentifikasi “kondisi yang dapat dilaporkan” yang secara sendiri-sendiri atau secara kumulatif merupakan kelemahan yang material dan menempatkan temuan tersebut dalam perspektif yang wajar. Untuk memberikan dasar bagi pengguna laporan hasil pemeriksaan dalam mempertimbangkan kejadian dan konsekuensi kondisi tersebut, hal-hal yang diidentifikasi harus dihubungkan dengan hasil pemeriksaan secara keseluruhan.

Didalam menyajikan temuan mengenai kelemahan pengendalian intern atas pelaporan keuangan, pemeriksa harus mengembangkan unsur-unsur kondisi, kriteria, akibat dan sebab untuk membantu manajemen yang diperiksa atau pihak yang berwenang dalam memahami perlunya mengambil tindakan perbaikan. Pedoman dalam melaporkan unsur-unsur temuan sebagai berikut:

- a. Kondisi; memberikan bukti mengenai hal-hal yang ditemukan pemeriksa di lapangan. Pelaporan lingkup atau kedalaman dari kondisi dapat membantu pengguna laporan dalam memperoleh perspektif yang wajar.
- b. Kriteria; memberikan informasi yang dapat digunakan oleh pengguna laporan hasil pemeriksaan untuk menentukan keadaan seperti apa yang diharapkan. Kriteria akan mudah dipahami apabila dinyatakan secara wajar,

eksplisit, dan lengkap, dan sumber dari kriteria dinyatakan dalam laporan hasil pemeriksaan.

- c. Akibat; memberikan hubungan yang jelas dan logis untuk menjelaskan pengaruh dari perbedaan antara apa yang ditemukan pemeriksa (kondisi) dan apa yang seharusnya (kriteria). Akibat lebih mudah dipahami bila dinyatakan secara jelas, terinci, dan apabila memungkinkan, dinyatakan dalam angka. Signifikansi dari akibat yang dilaporkan ditunjukkan oleh bukti yang meyakinkan.
- d. Sebab; memberikan bukti yang meyakinkan mengenai faktor yang menjadi sumber perbedaan antara kondisi dan kriteria. Dalam melaporkan sebab, pemeriksa harus mempertimbangkan apakah bukti yang ada dapat memberikan argumen yang meyakinkan dan masuk akal bahwa sebab yang diungkapkan merupakan faktor utama terjadinya perbedaan. Pemeriksa juga perlu mempertimbangkan apakah sebab yang diungkapkan dapat menjadi dasar pemberian rekomendasi. Dalam situasi temuan terkait dengan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dimana tidak dapat ditetapkan dengan logis penyebab temuan tersebut, pemeriksa tidak diharuskan untuk mengungkapkan unsur sebab ini. Kemudian apabila pemeriksa mendeteksi adanya kelemahan dalam pengendalian intern

atas laporan keuangan yang merupakan “kondisi yang dapat 37
dilaporkan”, pemeriksa harus

mengkomunikasikan secara tertulis kelemahan tersebut kepada entitas yang diperiksa melalui laporan tentang pengendalian intern.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 04 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pelaksanaan Reviu atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah memberikan pedoman tentang tata cara penilaian atas sistem pengendalian intern dilakukan dengan proses sebagai berikut: pertama memahami sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah yang meliputi: sistem dan prosedur penerimaan kas; sistem dan prosedur pengeluaran kas; sistem dan prosedur akuntansi satuan kerja; sistem dan prosedur akuntansi pejabat pengelola keuangan daerah/(PPKD); sistem dan prosedur penyusunan laporan keuangan. Kedua melakukan observasi dan/atau wawancara dengan pihak terkait di setiap prosedur yang ada. Aktivitas ini untuk mengidentifikasi resiko yang mungkin timbul di setiap sub proses yang ada dan keberadaan sistem pengendalian dalam rangka mengantisipasi resiko yang bersangkutan. Ketiga melakukan analisis atas resiko yang telah diidentifikasi pada sebuah kesimpulan tentang kemungkinan terjadinya salah saji yang material dalam penyusunan laporan keuangan. Keempat melakukan analisis atas resiko yang telah diidentifikasi pada sebuah kesimpulan tentang arah pelaksanaan pengujian SPI. Dalam rangka memperkuat dan menunjang efektivitas sistem pengendalian intern

perlu dilakukan upaya-upaya: (a). Pengawasan intern atas penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah termasuk akuntabilitas keuangan negara. Pengawasan intern tersebut biasanya dilakukan oleh aparat pengawas intern pemerintah (APIP) melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, (b). Pembinaan penyelenggaraan SPI pemerintah.

2.3.5 Bentuk – Bentuk Pembinaan Sistem Pengendalian Intern

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2010, pembinaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah meliputi:

1. penyusunan pedoman teknis penyelenggaraan SPIP,
2. sosialisasi,
3. pendidikan dan pelatihan SPIP,
4. pembimbingan dan konsultasi SPIP, dan
5. peningkatan kompetensi auditor Aparat Pengawas Internal Pemerintah, dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

2.3.6 Indikator Sistem Pengendalian Intern

Indikator Sistem Pengendalian Internal mengacu pada lima komponen pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal, yang meliputi:

- 1) Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian dapat dikatakan sebagai keseluruhan sikap organisasi yang mempengaruhi kesadaran serta tindakan individu organisasi mengenai pengendalian. Lingkungan pengendalian meliputi beberapa faktor seperti integritas, etika, komitmen terhadap kompetensi, filosofi dan operasi gaya manajemen, struktur organisasi, pembagian wewenang, serta kebijakan dan praktik sumber daya manusia (Indra Bastian, 2007: 11). Secara sederhana lingkungan pengendalian merupakan sekumpulan orang yang melakukan kegiatan dimana mereka beroperasi.

2) Penilaian Resiko

Resiko merupakan hal-hal yang berpotensi menghambat tercapainya suatu tujuan. Identifikasi risiko diperlukan untuk mengetahui potensi-potensi kejadian yang dapat menghambat terwujudnya tujuan suatu organisasi. Penilaian risiko merupakan sebuah proses untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (Indra Bastian, 2007: 12). Contoh risiko yang relevan dengan proses pelaporan keuangan adalah perubahan standar akuntansi, perubahan sistem informasi dan teknologi baru, perubahan fungsi pengolahan dan pelaporan informasi, dan regulasi hukum atau peraturan akuntansi baru (Indra Bastian, 2007: 12).

3) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dilakukan untuk membantu memastikan bahwa arahan manajemen telah dilakukan dengan baik (Indra Bastian, 2007: 12). Aktivitas pengendalian ditetapkan untuk memberikan jaminan bahwa tujuan bisnis akan dicapai, termasuk di dalamnya adalah pencegahan terjadinya penggelapan.

4) Informasi dan Komunikasi

Informasi adalah data yang sudah diolah yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Informasi yang berkualitas tentunya harus dikomunikasikan dengan pihak yang terkait. Informasi yang penyampaiannya kurang baik akan dapat mengakibatkan kesalahan interpretasi penerima informasi. Sistem informasi dan komunikasi ini sering juga disebut dengan sistem akuntansi. Sistem akuntansi ini merupakan sistem yang bisa mengidentifikasi, merangkap serta mengubah suatu informasi bagi kode etik profesi dan operasi pengendalian. Sistem ini bisa dilakukan baik secara manual maupun komputerisasi. Sistem akuntansi pada umumnya meliputi subsistem akuntansi, subsistem tersebut masing-masing didesain untuk memproses transaksi jenis tertentu. Subsistem akuntansi mengikuti urutan prosedur yang sama, meskipun secara jenis transaksinya berbeda, inilah yang disebut dengan siklus akuntansi (Romney dan Steinbart, 2006: 249).

5) Pemantauan Pengendalian Internal (*Monitoring*)

Pemantauan merupakan suatu proses penilaian kualitas kinerja dari struktur pengendalian internal secara berkala dan membuat modifikasi sesuai dengan perubahan kondisi (Indra Bastian, 2007: 13).

2.4 Kualitas Laporan Keuangan

2.4.1 Laporan Keuangan

Prasetya (2005: 5) mengungkapkan bahwa laporan keuangan adalah produk manajemen dalam mempertanggungjawabkan (*stewardship*) penggunaan sumber daya dan sumber dana yang dipercayakan kepadanya. Dalam konteks keuangan daerah, laporan keuangan ditujukan bagi pengguna laporan di luar pemerintah daerah untuk menilai dan mengambil keputusan. Laporan keuangan harus tersaji secara wajar, transparan, mudah dipahami dan dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya ataupun pemerintah daerah lain.

2.4.2 Tujuan Laporan Keuangan

Ulum (2004) menjelaskan bahwa laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pemerintah selama satu periode pelaporan. Laporan keuangan

terutama digunakan untuk membandingkan realisasi pendapatan dan belanja dengan 42 anggaran yang telah ditetapkan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas, dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan. Tujuan pelaporan akuntansi keuangan adalah sebagai berikut:

1) Akuntabilitas

Laporan keuangan dapat mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada unit organisasi pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui laporan keuangan pemerintah secara periodik.

2) Manajerial

Laporan keuangan menyediakan informasi keuangan yang berguna untuk perencanaan dan pengelolaan keuangan pemerintah serta memudahkan pengendalian yang efektif atas seluruh aset, utang, dan ekuitas dana. Membantu para pengguna untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan suatu entitas pemerintah dalam periode pelaporan sehingga memudahkan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pengendalian atas seluruh aset, kewajiban dan ekuitas pemerintah untuk kepentingan masyarakat.

3) Transparansi

Laporan keuangan memberikan informasi keuangan yang terbuka bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan 43 pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.

4) Keseimbangan antar generasi (*intergenerational equity*)

Laporan keuangan dapat membantu para pengguna dalam mengetahui apakah penerimaan pemerintah pada periode pelaporan cukup untuk membiayai seluruh pengeluaran yang dialokasikan dan apakah generasi yang akan datang diasumsikan akan ikut menanggung beban pengeluaran tersebut.

Laporan keuangan dalam hal ini Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba yang selanjutnya disebut laporan pertanggungjawaban merupakan hasil proses akuntansi atas transaksi – transaksi keuangan. Laporan pertanggungjawaban untuk tujuan umum terdiri dari laporan perhitungan anggaran, neraca, laporan arus kas dan nota perhitungan anggaran. Tidak tertutup kemungkinan laporan keuangan dapat dikembangkan untuk tujuan khusus.

2.4.3 Kualitas Laporan Keuangan

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan semua fungsi usaha (keuangan, sumber daya manusia, dan lain-lain). Kualitas memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement process*) yang dapat diukur, baik secara individual maupun organisasi (Ariani : 2004). Hal ini sesuai dengan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik atau buruknya sesuatu, derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya).

Laporan keuangan dikatakan berkualitas apabila informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami, bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan fakta secara jujur serta dapat diverifikasi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, informasi laporan keuangan dikatakan berkualitas dan bermanfaat apabila informasi tersebut dapat mendukung pengambilan keputusan dan dapat dipahami oleh para pemakai. Oleh karena itu, pemerintah daerah wajib memperhatikan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan untuk keperluan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

Dari teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan yang berkualitas merupakan suatu laporan pertanggungjawaban yang dapat dipahami, bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan fakta secara jujur, dapat diverifikasi dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

2.4.4 Indikator Kualitas Laporan Keuangan

Dalam peraturan pemerintah nomor 71 tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintahan, terdapat empat karakteristik yang diperlukan agar laporan keuangan

pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki. Karakteristik kualitatif laporan 45 keuangan pemerintah daerah akan digunakan sebagai indikator penelitian untuk mengukur kualitas laporan keuangan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, berikut merupakan indikator kualitatif laporan keuangan:

a) Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini, memprediksi masa depan, dan 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 unsur-unsur sebagai berikut:

1). Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)

Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.

2). Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*)

Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.

3). Tepat waktu

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

4). Lengkap

Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin, yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

b) Andal

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

1). Penyajian jujur

Informasi menggambarkan secara jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.

2). Dapat diverifikasi (*verifiability*)

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.

3). Netralitas

Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu

c) Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah akan menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik daripada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

d) Dapat dipahami

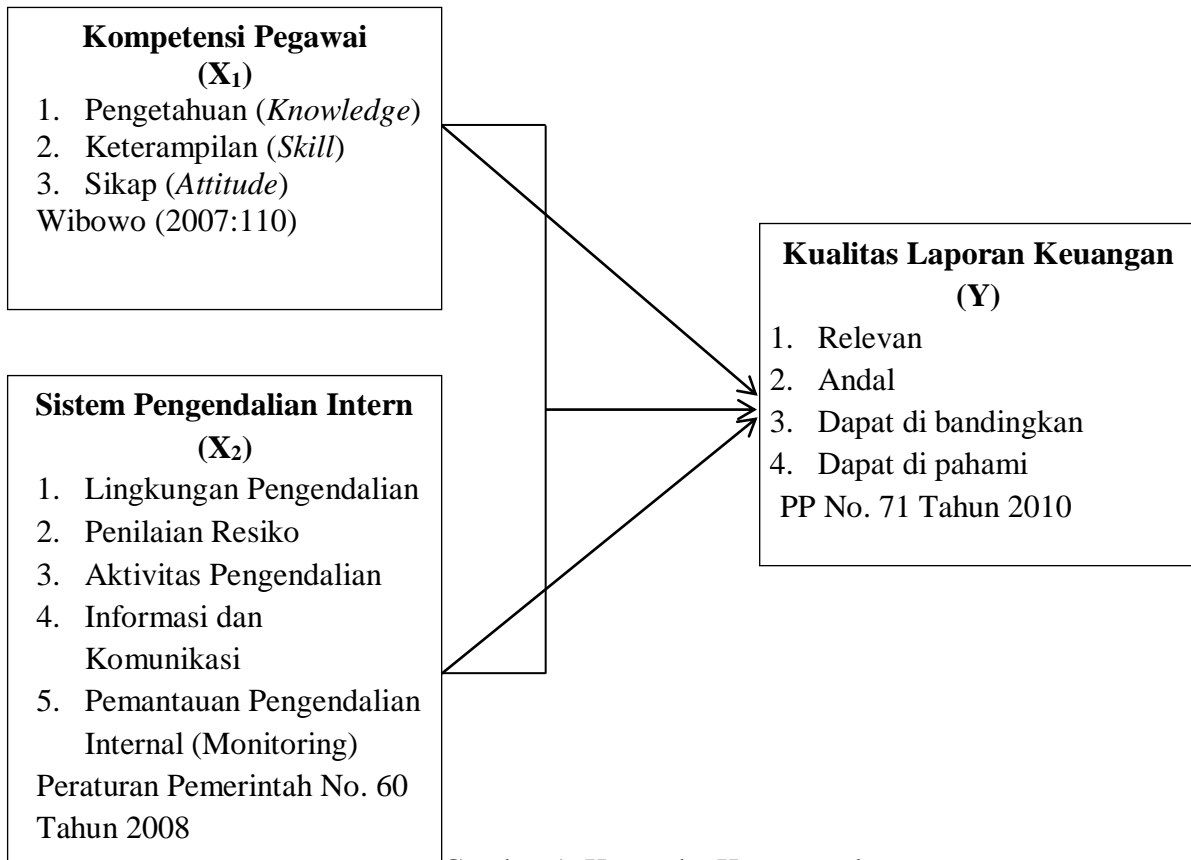
Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta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

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut, maka disusun kerangka pemikiran sebagaimana gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan berpegaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Kompetensi Pegawai dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional. Adapun indikator kompetensi pegawai (Wibowo, 2007 : 110) antara lain :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

3.3.2 Sistem Pengendalian Intern

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyebutkan bahwa, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan terhadap peraturan perundang - undangan.

Indikator Sistem Pengendalian Intern antara lain :

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Resiko
3. Aktivitas Pengendalian
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemantauan Pengendalian Internal (*Monitoring*)

3.3.3 Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan yang berkualitas merupakan suatu laporan pertanggungjawaban yang dapat dipahami, bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan fakta secara jujur, dapat diverifikasi dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Indikator kualitas laporan keuangan (PP No. 71 Tahun 2010) antara lain :

1. Relevan
2. Andal
3. Dapat di bandingkan
4. Dapat di pahami

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara kompetensi pegawai (X_1), dan sistem pengendalian intern (X_2), dengan kualitas laporan keuangan (Y).

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Kantor DPRD Kabupaten Bulukumba Jln. Sultan Hasanuddin No. 43 Kabupaten Bulukumba Propinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2020.

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba sebanyak 46 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono: 2009). Kuesioner yang disebarakan berupa pernyataan tertulis mengenai Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Keuangan. Masing - masing variabel memiliki jumlah pernyataan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat hingga sejauh mana ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara

melihat korelasi skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya. Umar (2005) korelasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson*, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi *product moment*

N = jumlah responden

X = skor untuk masing-masing item pernyataan

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas

kuesioner digunakan teknik *CronbachAlpha*, yang dapat diformulasikan dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005) :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Dalam Ghozali (2005), instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila jika nilai koefisien *CronbachAlpha* yang diperoleh $> 0,60$.

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan

bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005).

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Apabila residual plot yang terjadi tidak menggambarkan pola tertentu yang sistematis, lebih bersifat acak dan berada diatas serta dibawah nol pada sumbu Y, maka persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak ada masalah heteroskedastisitas. Cara lainnya yaitu dengan metode Glejser dengan cara meregres nilai absolute residualnya terhadap variabel *independent*, apabila variabel *independent* signifikan secara statistik mempengaruhi variabel *dependent*, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jika dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi regresi berganda. Uji F dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_h \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika F hitung sama dengan atau lebih besar dari F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependent.

2. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5%, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Bila *probability* t hitung $> 0,05$ Ho diterima dan H1 ditolak.
- b. Bila *probability* t hitung $< 0,05$ Ho ditolak dan H1 diterima.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dihitung menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : t hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel.

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung sama dengan atau lebih besar dari t tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

3.Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R²) berarti semakin tinggi kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel *dependent*.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden yakni seluruh pegawai DPRD Bulukumba yang berjumlah 46 orang. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 46 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

5.1.2 Karakteristik Responden

a. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tabel demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	29	63%
Perempuan	17	37%
Total	46	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 46 responden sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (63%), sedangkan sisanya sebanyak 17 orang (37%) adalah responden perempuan.

b. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.

Deskripsi data responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 21 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	0	0%
31 – 40 Tahun	15	32,6%
41 – 50 Tahun	23	50%
> 50 Tahun	8	17,39%
Total	46	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berusia kurang dari 21 tahun sebesar 0% (0orang), responden yang berusia antara 21-30 tahun sebesar 0%, responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 32,% (15 orang), responden yang berusia antara 41-50 tahun sebesar 50% (23 orang), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 17,39% (8 orang).

c. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Penghasilan.

Deskripsi data responden berdasarkan penghasilan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	Persentase
< 2 Juta	7	15,21%
2,1 – 3 Juta	13	28,26%
3,1 – 4 Juta	12	26,08%
4,1 – 5 Juta	10	21,73%
> 5 Juta	4	8,69%
Total	46	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berpenghasilan kurang dari 2 juta sebesar 15,21% (7 orang), responden yang berpenghasilan antara 2,1-3 juta sebesar 28,26% (13 orang), responden yang berpenghasilan antara 3,1-4 juta sebesar 26,08% (12 orang), responden yang berpenghasilan antara 4,1-5 juta sebesar 21,73% (10 orang), dan responden yang berpenghasilan lebih dari 5 juta sebesar 8,69% (4 orang).

d. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan.

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	2	4,34%
SMA	14	30,43%
Diploma/S.1	22	47,82%
S.2	8	17,39%
Total	46	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berpendidikan SMP sederajat sebesar 4,34% (2 orang), SMA sederajat sebesar 30,43% (14orang), responden yang berpendidikan diploma/S.1 sebesar 47,82% (22 orang), responden yang berpendidikan S.2 sebesar 17,39% (8 orang).

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan demografi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, penghasilan dan tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat penghasilan para pegawai Sekretariat DPRD kabupaten Bulukumba, begitu pula dengan usia pegawai berhubungan dengan lama mereka bekerja di Kantor DPRD tersebut dan akan mempengaruhi kompetensi kerjanya terhadap Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, sedangkan kinerja para pegawai DPRD dalam menyusun laporan keuangan tidak selalu dilihat dari tingkat pendidikan, usia dan penghasilan yang mereka dapatkan.

5.1.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Nilai *t*-tabel dihitung dengan menggunakan analisis *df* (*degree of freedom*) yaitu 64 dengan rumus $df = n - 2$ dengan *n* adalah jumlah responden. Dengan demikian, $df =$

44(46-2). Berdasarkan tabel *rproduct moment* diperoleh nilai *rtabel* sebesar 0,290. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi Pegawai	1	0,429	0,290	Valid
	2	0,451	0,290	Valid
	3	0,504	0,290	Valid
	4	0,473	0,290	Valid
	5	0,617	0,290	Valid
	6	0,612	0,290	Valid
	7	0,373	0,290	Valid
	8	0,340	0,290	Valid
Sistem Pengendalian Intern	1	0,599	0,290	Valid
	2	0,666	0,290	Valid
	3	0,333	0,290	Valid
	4	0,306	0,290	Valid
	5	0,414	0,290	Valid
	6	0,426	0,290	Valid
	7	0,383	0,290	Valid
	8	0,341	0,290	Valid
	9	0,379	0,290	Valid
	10	0,331	0,290	Valid
	11	0,587	0,290	Valid
	12	0,307	0,290	Valid
	13	0,390	0,290	Valid
	14	0,446	0,290	Valid
	15	0,424	0,290	Valid
Kualitas Laporan Keuangan	1	0,471	0,290	Valid
	2	0,443	0,290	Valid
	3	0,493	0,290	Valid
	4	0,436	0,290	Valid
	5	0,520	0,290	Valid
	6	0,669	0,290	Valid
	7	0,363	0,290	Valid
	8	0,337	0,290	Valid
	9	0,374	0,290	Valid
	10	0,440	0,290	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020

Pada tabel di atas menggambarkan hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} masing-masing butir pernyataan pada variabel Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Keuangan. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi pada hampir semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,290 maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada butir pernyataan secara keseluruhan data dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Pegawai	0,523	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern	0,676	Reliabel
Kualitas Laporan Keuangan	0,572	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020

Dari hasil analisis dapat dilihat nilai kompetensi pegawai sebesar 0,523, sistem pengendalian intern sebesar 0,676, kualitas laporan keuangan sebesar 0,572. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,50 maka dapat disimpulkan butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

3. Deskripsi tentang hasil pengukuran variabel kompetensi pegawai, sistem pengendalian inter dan kualitas laporan keuangan.

a. Kompetensi Pegawai

Penilaian pegawai sekretariat kantor DPRD Kabupaten Bulukumba mengenai kompetensi pegawai yang dikembangkan berdasarkan 3 indikator yaitu: (1) pengetahuan, (2) keterampilan, (3) sikap. Dijabarkan ke dalam 8 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian pegawai mengenai kompetensi mempunyai rentang 8 – 40. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 20, skor maksimum 32, rentang skor (range) 12, skor rata-rata (mean) 24,91, standar deviasi 2,58 dan median 25. Adapun analisis deskripsi kompetensi pegawai seperti pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Deskripsi Analisis Kompetensi Pegawai

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	46
Skor tertinggi	32
Skor terendah	20
Median	25
Modus	26
Rata-rata	24,91
Varians	6,659
Standar deviasi	2,58
Range	12

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kompetensi pegawai yang diambil dari 46 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Distribusi frekuensi dan persentase skor kompetensi pegawai

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 21$	Sangat rendah	4	8,69
$21 < X \leq 24$	Rendah	17	36,95
$24 < X \leq 26$	Sedang	14	30,43
$26 < X \leq 29$	Tinggi	10	21,73
$29 < X$	Sangat tinggi	1	2,17
Jumlah		46	100

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa dari 46 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian kompetensi pegawai sebesar 8,69 persen dikategorikan sangat rendah, 36,95 persen rendah, 30,43 persen sedang, 21,73 persen tinggi dan 2,17 persen sangat tinggi.

Dari tabel 7 dan 8 diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi pegawai dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 24,91 dengan nilai teoritis 32 dan standar deviasi 2,58, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kompetensi pegawai di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba berada pada kategori rendah.

b. Sistem Pengendalian Intern

Penilaian pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba mengenai sistem pengendalian intern yang dikembangkan berdasarkan 5 indikator yaitu: (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian resiko (3) aktivitas pengendalian (4) informasi dan komunikasi, dan (5) pemantauan pengendalian internal. Dijabarkan ke dalam 15 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian pegawai mengenai sistem pengendalian intern mempunyai rentang 15 – 75. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 31, skor maksimum 59, rentang skor (range) 28, skor rata-rata (mean) 41,02, standar deviasi 4,98 dan median 41. Adapun analisis deskripsi sistem pengendalian intern seperti pada tabel9 berikut:

Table 9. Deskripsi Analisis Sistem Pengendalian Intern

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	46
Skor tertinggi	59
Skor terendah	31
Median	41
Modus	42
Rata-rata	41,02
Varians	24,866
Standar deviasi	4,98
Range	28

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor sistem pengendalian intern yang diambil dari 46 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Distribusi frekuensi dan persentase skor sistem pengendalian intern

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 34$	Sangat rendah	4	8,69
$34 < X \leq 39$	Rendah	13	28,26
$39 < X \leq 44$	Sedang	22	47,82
$44 < X \leq 48$	Tinggi	5	10,86
$48 < X$	Sangat tinggi	2	4,34
Jumlah		46	100

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa dari 46 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian pegawai terhadap sistem pengendalian intern sebesar 8,69 persen dikategorikan sangat rendah, 28,26 persen rendah, 47,82 persen sedang, 10,86 persen tinggi dan 4,34 persen sangat tinggi.

Dari tabel 9 dan 10 diketahui bahwa skor rata-rata sistem pengendalian intern dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 41,02 dengan nilai teoritis 59 dan standar deviasi 4,98, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

penilaian sistem pengendalian intern pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang.

c. Kualitas Laporan Keuangan

Penilaian pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba mengenai kualitas laporan keuangan yang dikembangkan berdasarkan 4 indikator yaitu: (1) relevan, (2) andal (3) dapat diandalkan dan (4) dapat dipahami. Dijabarkan ke dalam 10 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian pegawai mengenai kualitas laporan keuangan mempunyai rentang 10 – 50. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 20, skor maksimum 37, rentang skor (range) 17, skor rata-rata (mean) 26,93, standar deviasi 3,42 dan median 26,50. Adapun analisis deskripsi kualitas laporan keuangan seperti pada tabel 11 berikut:

Table 11. Deskripsi Analisis Kualitas Laporan Keuangan

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	46
Skor tertinggi	37
Skor terendah	20
Median	26,50
Modus	30
Rata-rata	26,93
Varians	11,751
Standar deviasi	3,42
Range	17

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kualitas laporan keuangan yang diambil dari 46 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Distribusi frekuensi dan persentase skor kualitas laporan keuangan

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 22$	Sangat rendah	4	8,69
$22 < X \leq 25$	Rendah	13	28,26
$25 < X \leq 29$	Sedang	17	36,95
$29 < X \leq 32$	Tinggi	10	21,73
$32 < X$	Sangat tinggi	2	4,34
Jumlah		46	100

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa dari 46 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian kualitas laporan keuangan sebesar 8,69 persen dikategorikan sangat rendah, 28,26 persen rendah, 36,95 persen sedang, 21,73 persen tinggi dan 4,34 persen sangat tinggi.

Dari tabel 11 dan 12 diketahui bahwa skor rata-rata kualitas laporan keuangan dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 26,93 dengan nilai teoritis 37 dan standar deviasi 3,42, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kualitas laporan keuangan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang.

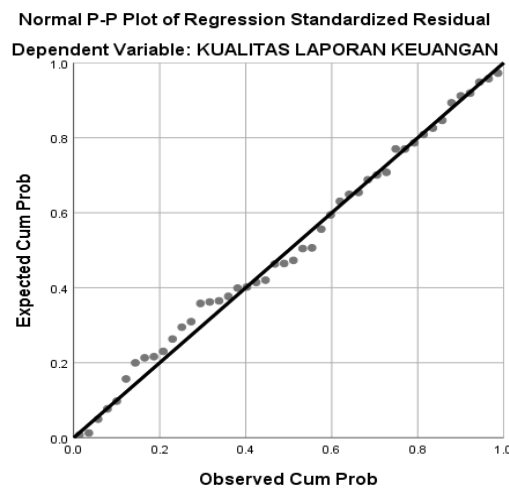
5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0,50.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

Uji Normalitas Data



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

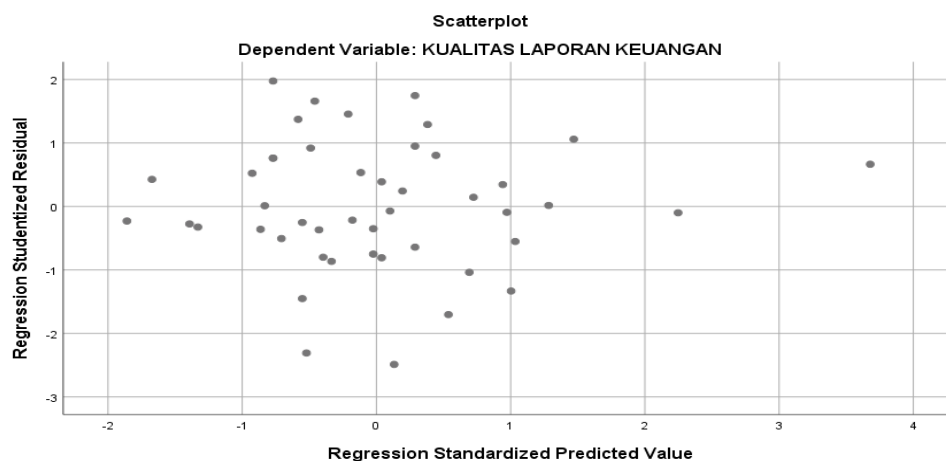
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.581	3.867		1.184	.243		
	KOMPETENSI PEGAWAI	.293	.183	.221	1.607	.115	.649	1.541
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.367	.094	.534	3.883	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Hasil nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS versi 25, nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat dipastikan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



5.1.6 Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada kantor secretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.581	3.867		1.184	.243		
	KOMPETENSI PEGAWAI	.293	.183	.221	1.607	.115	.649	1.541
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.367	.094	.534	3.883	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai coefisien konstanta sebesar 4,581, koefisien kompetensi pegawai 0,293, koefisien sistem pengendalian intern 0,367, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,581 + 0,293X_1 + 0,367X_2$$

b. Uji Statistik

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern) terhadap variabel terikat (kualitas

laporan keuangan) secara bersama-sama. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : Kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

H_1 : Kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.149	2	125.075	19.301	.000 ^b
	Residual	278.655	43	6.480		
	Total	528.804	45			

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

b. Predictors: (Constant), SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,301 dan jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai $F_{tabel} = 3,21$, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,301 > 3,21$) sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi pegawai dan system pengendalian intern) terhadap variabel terikat (kualitas laporan keuangan) secara parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : Kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara parsial tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

H_1 : Kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara parsial berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Tabel 16. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.581	3.867		1.184	.243		
	KOMPETENSI PEGAWAI	.293	.183	.221	1.607	.115	.649	1.541
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.367	.094	.534	3.883	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 2,016. Kesimpulan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Pegawai (X_1)

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi pegawai (X_1) sebesar 1,607 kurang dari 2,016 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kompetensi pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

b. Sistem Pengendalian Intern (X_2)

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel sistem pengendalian intern (X_2) sebesar 3,883 lebih dari 2,016 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya sistem pengendalian intern secara parsial berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kualitas laporan keuangan) dipengaruhi oleh variabel independen (kompetensi pegawai dan system pengendalian intern). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.449	2.54565	1.295

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI

b. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Berdasarkan data di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473 atau (47,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 47,3% kualitas laporan keuangan dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern. Sedangkan 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Secara Parsial kompetensi pegawai terhadap kualitas laporan keuangan

Hasil uji hipotesis secara parsial bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini diketahui dalam perhitungan uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,607 < 2,016$). Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam indikator kompetensi pegawai dimana pengetahuan, keterampilan dan sikap tidak selalu diterapkan secara maksimal dalam bekerja yang mengakibatkan tidak adanya pengaruh terhadap penyusunan laporan keuangan yang berkualitas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emy Pavitasari (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kendal. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah

Daerah, yang dibuktikan dengan $r_{x_1y} 0.600$, $r^2_{x_1y} 0.360$ dan $t_h 6,495 > t_t 1,992$ (2) Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah tidak terbukti berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, yang dibuktikan dengan $r_{x_2y} 0.042$, $r^2_{x_2y} 0.002$ tetapi $t_h -0,363 < t_t 1,992$ (3) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, yang dibuktikan dengan $r_{x_3y} 0.441$, $r^2_{x_3y} 0.194$ dan $t_h 4,254 > t_t 1,992$ (4) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Pengendalian Internal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah, yang dibuktikan dengan $R_{y(1,2,3)} 0.623$, $R^2_{y(1,2,3)} 0.363$ dan $F_h 15,406 > F_t 2,728$. Dari hasil penelitian terdahulu variabel pemahaman standar akuntansi pemerintah yang terbukti tidak memberikan pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan pada penelitian ini variabel kompetensi pegawai yang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Dari dua penelitian yang berbeda dengan beberapa indikator yang berbeda pula kita dapat melihat bahwa hasil penelitian dengan menggunakan teknik kuesioner mungkin saja datanya bersifat subjektif sehingga responden yang mengisi angket tidak terlalu memperhatikan item-item pernyataan dengan baik dan benar.

2. Pengaruh secara parsial sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan

Hasil uji hipotesis secara parsial bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini diketahui dalam perhitungan uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,883 > 2,016$). Hal ini perlu menjadi bahan perhatian bagi pimpinan DPRD dan *stakeholder* yang ada di Kabupaten Bulukumba untuk selalu mengevaluasi sistem pengendalian intern pemerintahan karena dari berbagai indikator yang terdapat didalamnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 dimana lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian internal (monitoring) masih perlu ditingkatkan dan bukan hanya sekedar peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Sistem pengendalian intern menjadi acuan bagi lembaga pemerintahan khususnya di kantor DPRD Kabupaten Bulukumba dalam hal tercapainya penyusunan laporan keuangan yang berkualitas, walaupun dari hasil penelitian menunjukkan sistem pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan akan tetapi harus menjadi bahan evaluasi secara berkelanjutan untuk tetap menjaga sistem pengendalian intern agar tetap bekerja sesuai dengan visi yang diinginkan.

3. Pengaruh Secara Simultan variabel kompetensi dan system pengendalian intern

Berdasarkan hasil olah data, variabel kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara bersama – sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,301 > 3,21$). Hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern secara bersama – sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi pegawai merupakan asset SDM yang harus selalu di perhatikan dalam rangka terlaksananya visi misi sebuah organisasi. Karena bagaimanapun canggihnya sistem pengendalian yang dimiliki oleh sebuah organisasi akan tetapi tidak dikelola dengan baik oleh SDM yang ada maka dapat dipastikan organisasi/lembaga tersebut mustahil akan mendapatkan hal yang diinginkan. Dari hasil penelitian ini dapat juga kita lihat bahwa gabungan dua variabel yaitu kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian kualitas laporan keuangan yaitu sebesar 47,3%.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi pegawai ($\text{sig } 0,115 > \alpha 0,05$) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Ini berarti bahwa kompetensi pegawai harus ditingkatkan dalam rangka menciptakan SDM yang unggul dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diamanahkan kepada para pegawai yang bekerja di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.
2. Secara parsial sistem pengendalian intern ($\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini berarti bahwa sistem pengendalian intern pemerintahan yang ada di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba sudah bisa dijadikan sebagai alat/media untuk menciptakan laporan keuangan yang berkualitas.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi pegawai (X_1) dan sistem pengendalian intern (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kualitas laporan keuangan (Y). Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar 47,3% Sedangkan 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6.2 Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, maka simpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pemerintahan dan juga penelitian – penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai variabel kompetensi pegawai yang diduga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangatlah penting dalam menciptakan kinerja dalam sebuah institusi, oleh karena ditangan merekalah visi misi dari sebuah organisasi terkhusus organisasi dibidang pemerintahan akan tercapai dengan baik.

2. Sistem pengendalian intern yang telah diterapkan di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba sudah menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti pimpinan DPRD harus senantiasa berupaya melakukan terobosan-terobosan dalam hal pengendalian intern untuk mengevaluasi laporan keuangan yang telah dibuat
3. Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan yang memberikan kontribusi sebesar 47,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu kiranya penelitian lanjutan yang memasukkan variabel – variabel lain dengan pendekatan kuantitatif.

6.3 Saran

1. Perlu adanya pelatihan secara berkelanjutan yang diperuntukkan bagi pegawai yang ada di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba untuk menunjang tugas – tugas keseharian dan ditambah dengan pemberian fasilitas lainnya seperti tunjangan kinerja dan pemberian penghargaan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja mereka dalam membuat laporan keuangan yang berkualitas.

2. Perlu adanya kajian yang lebih jauh tentang sistem pengendalian intern yang diterapkan di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, karena berdasarkan indikator yang ada secara teori sistem pengendalian intern sudah sangat bagus untuk diterapkan sehingga menjadi tugas bagi para pimpinan DPRD untuk senantiasa bersinergi dengan *stakeholder* yang lain dalam rangka memenuhi kualitas laporan keuangan yang di inginkan bersama.
3. Bagi pimpinan DPRD perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi pegawai dan sistem pengendalian intern yang diterapkan khususnya di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, 2001, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang *prinsip akuntansi dan pelaporan*.
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- _____, Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2007 Tentang *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*.
- _____, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 04 Tahun 2008 *Tentang Pedoman Pelaksanaan Reviuw atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*.
- _____, Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2010, tentang *pembinaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah*.
- Adi Kusuma. Alan. 2017. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali)*. Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder., dan Mark S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jilid 1. Edisi Keduabelas. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Ariani, D.W. 2004. *Pengendalian Kualitas Statistik Pendekatan Kuantitatif dan Managemen Kualitas*. Yogyakarta: ANDI.
- Bastian Indra. 2007. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta. Salemba Empat.
- Bimo Walgito. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset

- Budi Santoso. Eli. 2016. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur)*. Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Christanti, Dianne Natalia. 2011. *Pengaruh Akuntansi Berbasis Akrua Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Jawa barat
- Djaman Satori. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Donaldson, Lex and Davis James H. 1991. *Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Government and Shareholders Returns, Australian Journal of Management, The University of New South Wales, Vol.16. June1.*
- Fachrudin Saudagar. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Gozali. Imam. 2005. *“Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, James A., 2009. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat
- Ihyaul Ulum, 2004, *Sebuah Pengantar Akuntansi Sektor Publik*, UMM Press: Malang.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mautz, R.K dan H.A. Sharaf. 1993. *The Philosophy of Auditing*. Sarasota: American Accounting Association.
- Mudrajad, Kuncoro. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga. Jakarta
- Munawir, S. 2010. *Analisis laporan Keuangan Edisi keempat*. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: Liberty
- Moh. Uzer Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya Cemerlang.

- Moeller, Robert R. (2014). *COSO internal controls-understanding and implementing the new framework*. Canada: Wiley
- Nurillah. As Syifa. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Sakd), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Depok)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Pavitasari. Emy. 2018. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kendal*. Program studi akuntansiJurusan pendidikan akuntansiFakultas ekonomiUniversitas negeri yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Romney, Marshall dan Steibart., 2006. *Accounting Information System*. Nineth Edition. Pearson Education, Inc.
- Romney, M. B., & Steinbart, P.J. (2014). *Accounting information systems*. (terj. Salemba empat).
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Theodorus M. Tuanakotta, 2010. *Akuntansi Forensi dan Audit Investigatis*, Edisi II. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Triyanti. 2017. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*

Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang).
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Umar, Husein. 2005. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta:Raja Grafindo.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsad

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAHAN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA

A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Nomor responden :(diisi petugas)
- 2. Jenis Kelamin :(Laki-laki/Perempuan)
- 3. Usia :Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Dari beberapa pertanyaan pada kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
- 2. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung pengumpulan data penelitian saya, untuk itu dimohon mengisi seluruh pertanyaan yang ada tanpa terlewat.
- 3. Hasil jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan dijamin kerahasiaannya.
- 4. Atas segala perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.
- 5. Jawaban dengan skor 5 (SS) : Sangat Setuju (4) S : Setuju (3) R : Ragu - ragu (2) TS : Tidak Setuju (1) STS :Sangat Tidak Setuju

INSTRUMEN VARIABEL KOMPETENSI PEGAWAI

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Pengetahuan (Knowledge)</i>						
1	Saya memahami PP No. 71 tahun 2010 tentang SAP dengan baik.					
2	Saya memahami PP No. 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan Kinerja instansi pemerintah dengan baik.					
3	Saya telah mengikuti pelatihan terkait dengan penata					

	sahaan laporan keuangan.					
Keterampilan (Skill)						
4	Saya mampu menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah berdasarkan PP No. 71 tahun 2010					
5	Saya bekerja berdasarkan kebijakan akuntansi yang dikeluarkan pemerintah daerah.					
6	Saya menerapkan hasil pelatihan pengelolaan keuangan untuk menyelesaikan tugas penyusunan laporan keuangan.					
Sikap (Attitude)						
7	Saya mengedepankan etika dan integritas dalam penyusunan laporan keuangan					
8	Saya menolak setiap intervensi yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan.					

INSTRUMEN VARIABEL SISTEM PENGENDALIAN INTERN

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Lingkungan Pengendalian						
1	Instansi saya telah menerapkan kode etik yang harus dipatuhi oleh semua pegawai secara tertulis					
2	Pimpinan instansi telah memberikan contoh dalam perilaku mengikuti kode etik.					
3	Instansi saya telah memiliki standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansi.					
Penilaian Resiko						
4	Pimpinan instansi telah melakukan analisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran terhadap sistem pengendalian intern.					
5	Pimpinan instansi menyampaikan secara berkala pentingnya menaati sistem pengendalian intern					

6	Pimpinan instansi mendorong perbaikan terhadap aktivitas yang menimbulkan pelanggaran terhadap system pengendalian intern.					
Aktivitas Pengendalian						
7	Kebijakan dan prosedur pengamanan fisik atas aset telah ditetapkan dengan baik.					
8	Seluruh transaksi telah didukung dengan bukti yang telah diotorisasi.					
9	Seluruh bukti transaksi telah didokumentasikan dengan baik					
10	Pimpinan instansi telah menjalankan prosedur pengamanan atas aset SKPD.					
Informasi dan Komunikasi						
11	Laporan keuangan Sekretariat DPRD telah disajikan secara tepat waktu.					
12	Penyampaian bukti pendukung untuk penyusunan laporan pertanggungjawaban Sekretariat DPRD telah disampaikan oleh PPTK secara tepat waktu.					
Pemantauan (Monitoring)						
13	Pimpinan instansi selalu menindaklanjuti setiap hasil temuan/reviu maupun saran yang diberikan oleh BPK dan inspektorat.					
14	Pimpinan instansi selalu mereviu dan mengevaluasi temuan BPK dan inspektorat yang menunjukkan kelemahan system pengendalian intern yang memerlukan perbaikan.					
15	Pimpinan instansi memperbaiki prosedur pengendalian yang menjadi temuan BPK dan inspektorat.					

INSTRUMEN VARIABEL KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	Relevan					

1	Informasi laporan keuangan tahun berjalan digunakan untuk evaluasi dan koreksi atas kegiatan di masa lalu untuk penyusunan anggaran tahun berikutnya					
2	Informasi dalam laporan realisasi anggaran tahun sebelumnya digunakan sebagai dasar penyusunan anggaran tahun berikutnya					
3	Sekretariat DPRD menyampaikan informasi laporan keuangan secara tepat waktu					
	Andal					
4	DPRD membuat pencatatan penerimaan dan pengeluaran sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan					
5	Laporan keuangan Sekretariat DPRD ditujukan untuk umum bukan untuk pihak-pihak tertentu					
6	Pengakuan aset dalam neraca laporan keuangan menggunakan basis akrual yang andal dan dapat dipercaya					
	Dapat dibandingkan					
7	Laporan keuangan Sekretariat DPRD periode berjalan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.					
8	Laporan keuangan Sekretariat DPRD telah menggunakan kebijakan akuntansi yang berpedoman pada SAP.					
	Dapat dipahami					
9	Laporan keuangan yang dibuat Sekretariat DPRD telah disusun secara sistematis sehingga dapat dipahami oleh lembaga yang berkepentingan.					
10	Informasi yang tersaji di dalam laporan keuangan Sekretariat DPRD telah disajikan dengan memberikan pengungkapan yang memadai pada catatan atas laporan keuangan.					

LAMPIRAN
DATA HASIL JAWABAN KUESIONER 46 RESPONDEN

Kompetensi Pegawai (X₁)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	JUMLAH	RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
2	4	3	3	3	4	3	4	4	28	3.50
3	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3.50
4	3	3	4	3	4	4	4	4	29	3.63
5	2	3	3	3	3	4	4	4	26	3.25
6	4	2	3	4	4	4	4	4	29	3.63
7	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3.38
8	3	3	3	3	4	3	4	4	27	3.38
9	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
10	2	2	3	3	3	3	4	3	23	2.88
11	3	2	3	3	3	3	5	4	26	3.25
12	2	2	2	3	3	3	4	4	23	2.88
13	2	3	3	3	3	3	4	3	24	3.00
14	2	3	3	2	4	4	5	5	28	3.50
15	4	3	3	3	4	3	5	3	28	3.50
16	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3.50
17	3	3	4	2	4	3	4	3	26	3.25
18	3	2	3	2	3	2	3	4	22	2.75
19	3	3	3	3	3	2	3	4	24	3.00
20	2	3	3	4	3	2	3	4	24	3.00
21	2	3	3	4	4	2	3	4	25	3.13
22	2	4	3	4	4	3	3	3	26	3.25
23	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50
24	2	3	3	3	4	4	3	3	25	3.13
25	2	3	3	3	3	4	3	4	25	3.13
26	3	4	4	2	3	3	3	3	25	3.13
27	3	4	3	3	2	4	3	3	25	3.13
28	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2.75
29	3	1	3	3	3	3	4	3	23	2.88
30	2	3	3	2	2	3	3	3	21	2.63
31	2	3	4	2	2	3	4	4	24	3.00
32	3	2	3	2	2	3	3	4	22	2.75
33	3	3	3	2	3	4	4	4	26	3.25
34	3	3	4	3	3	3	3	4	26	3.25
35	3	3	3	3	4	2	3	3	24	3.00
36	3	3	2	3	4	2	3	4	24	3.00
37	3	2	2	2	4	2	5	3	23	2.88
38	2	3	3	1	4	2	3	4	22	2.75
39	2	1	2	2	3	3	4	3	20	2.50
40	2	3	3	3	3	1	4	4	23	2.88
41	4	3	2	3	3	3	4	3	25	3.13
42	3	2	2	3	3	1	4	3	21	2.63
43	3	3	2	4	3	3	4	4	26	3.25
44	3	3	2	2	2	2	3	3	20	2.50
45	2	3	3	4	3	2	4	3	24	3.00
46	4	2	2	3	2	2	4	4	23	2.88

Sistem Pengendalian Intern (X₂)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	JUMLAH	RATA-RATA
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3.87
2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53	3.53
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	49	3.27
4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46	3.07
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	43	2.87
6	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	45	3.00
7	2	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	43	2.87
8	3	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	47	3.13
9	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	40	2.67
10	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	37	2.47
11	2	3	2	1	2	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	38	2.53
12	2	4	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	4	38	2.53
13	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	1	3	3	2	42	2.80
14	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	44	2.93
15	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	43	2.87
16	3	4	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	2	4	40	2.67
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	44	2.93
18	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3	3	2	41	2.73
19	3	3	3	3	3	4	2	2	1	4	2	2	1	3	3	39	2.60
20	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	4	42	2.80
21	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	38	2.53
22	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	4	41	2.73
23	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	43	2.87
24	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	39	2.60
25	1	1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	37	2.47
26	1	1	3	1	3	2	2	4	1	3	1	3	3	2	3	33	2.20
27	1	1	4	1	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	37	2.47
28	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	4	3	4	39	2.60
29	2	3	3	3	2	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	40	2.67
30	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	43	2.87
31	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	4	3	2	4	2	38	2.53
32	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	4	44	2.93
33	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	39	2.60
34	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	41	2.73
35	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	42	2.80
36	3	3	2	4	3	1	3	2	2	3	4	1	4	3	3	41	2.73
37	1	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	3	38	2.53
38	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2.53
39	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	41	2.73
40	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	38	2.53
41	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	47	3.13
42	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	42	2.80
43	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	2	38	2.53
44	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	33	2.20
45	1	2	2	2	1	1	3	4	2	3	2	3	3	2	3	34	2.27
46	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	34	2.27

Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH	RATA-RATA
1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	3.70
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3.20
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33	3.30
4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	30	3.00
5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30	3.00
6	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	29	2.90
7	4	2	3	3	4	3	2	2	4	2	29	2.90
8	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	28	2.80
9	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	25	2.50
10	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	22	2.20
11	2	2	2	1	2	2	1	2	4	3	21	2.10
12	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	25	2.50
13	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	28	2.80
14	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	26	2.60
15	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	26	2.60
16	4	2	3	2	2	3	2	1	2	3	24	2.40
17	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32	3.20
18	4	3	4	3	3	3	3	2	1	4	30	3.00
19	3	4	3	3	3	4	2	2	1	4	29	2.90
20	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	28	2.80
21	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	30	3.00
22	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	30	3.00
23	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	31	3.10
24	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30	3.00
25	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	27	2.70
26	2	2	3	1	3	2	2	4	1	3	23	2.30
27	3	3	4	1	3	2	3	4	2	2	27	2.70
28	3	1	2	1	3	1	3	3	1	2	20	2.00
29	3	1	3	3	2	1	4	3	2	2	24	2.40
30	4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	26	2.60
31	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	25	2.50
32	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	27	2.70
33	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2.60
34	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26	2.60
35	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	28	2.80
36	3	2	2	4	3	1	3	2	2	3	25	2.50
37	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	24	2.40
38	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	25	2.50
39	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	26	2.60
40	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	24	2.40
41	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	30	3.00
42	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	28	2.80
43	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	24	2.40
44	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	22	2.20
45	3	3	2	2	1	1	3	4	2	3	24	2.40
46	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	23	2.30

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X₁)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.012	-.021	.127	.152	.128	.232	-.043	.429**
	Sig. (2-tailed)		.938	.888	.399	.314	.396	.120	.777	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	.012	1	.435**	.181	.160	.218	-.304*	.018	.451**
	Sig. (2-tailed)	.938		.003	.229	.289	.145	.040	.907	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	-.021	.435**	1	-.014	.185	.360*	-.094	.150	.504**
	Sig. (2-tailed)	.888	.003		.929	.219	.014	.533	.319	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	.127	.181	-.014	1	.285	.056	.065	.030	.473**
	Sig. (2-tailed)	.399	.229	.929		.055	.710	.668	.844	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	.152	.160	.185	.285	1	.155	.271	.113	.617**
	Sig. (2-tailed)	.314	.289	.219	.055		.303	.069	.455	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P6	Pearson Correlation	.128	.218	.360*	.056	.155	1	.171	.119	.612**
	Sig. (2-tailed)	.396	.145	.014	.710	.303		.257	.431	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P7	Pearson Correlation	.232	-.304*	-.094	.065	.271	.171	1	.108	.373*
	Sig. (2-tailed)	.120	.040	.533	.668	.069	.257		.475	.011
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	-.043	.018	.150	.030	.113	.119	.108	1	.340*
	Sig. (2-tailed)	.777	.907	.319	.844	.455	.431	.475		.021
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.429**	.451**	.504**	.473**	.617**	.612**	.373*	.340*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.001	.000	.000	.011	.021	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

P13	Pearson Correlation	-.049	.235	-.084	-.104	-.098	-.317*	.083	.691*	.102	.029	.331*	.219	1	.358*	.170	.390**
	Sig. (2-tailed)	.747	.116	.580	.490	.517	.032	.586	.000	.501	.846	.024	.143		.014	.260	.007
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P14	Pearson Correlation	.058	.210	-.103	.121	.096	-.066	.370*	.210	-.069	.036	.447*	.269	.358*	1	.037	.446**
	Sig. (2-tailed)	.700	.162	.497	.423	.526	.665	.011	.161	.648	.812	.002	.070	.014		.806	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P15	Pearson Correlation	.076	.191	.175	-.027	.325*	.168	.202	.057	.096	-.156	.124	.175	.170	.037	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	.614	.205	.246	.857	.027	.264	.179	.708	.524	.299	.411	.244	.260	.806		.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.599**	.666*	.333*	.306*	.414*	.426*	.383*	.341*	.379*	.331*	.587*	.307*	.390*	.446*	.424*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.039	.004	.003	.009	.020	.009	.025	.000	.038	.007	.002	.003	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.000	.051	.434**	.181	.263	.341*	-.046	-.081	.134	.471**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.734	.003	.230	.078	.021	.760	.592	.376	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	.000	1	.371*	.078	.040	.192	-.074	.028	.086	.353*	.443**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.011	.605	.792	.202	.626	.851	.568	.016	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	.051	.371*	1	.019	.201	.367*	-.114	.120	.124	.117	.493**
	Sig. (2-tailed)	.734	.011		.899	.180	.012	.452	.429	.411	.439	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	.434**	.078	.019	1	.011	.060	.284	.028	-.085	.229	.436**
	Sig. (2-tailed)	.003	.605	.899		.944	.692	.056	.852	.572	.126	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	.181	.040	.201	.011	1	.516**	.091	.002	.156	.055	.520**
	Sig. (2-tailed)	.230	.792	.180	.944		.000	.547	.991	.300	.714	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P6	Pearson Correlation	.263	.192	.367*	.060	.516**	1	-.064	-.049	.258	.393**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.078	.202	.012	.692	.000		.671	.746	.084	.007	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P7	Pearson Correlation	.341*	-.074	-.114	.284	.091	-.064	1	.397**	-.096	-.036	.363*
	Sig. (2-tailed)	.021	.626	.452	.056	.547	.671		.006	.527	.814	.013
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	-.046	.028	.120	.028	.002	-.049	.397**	1	.103	-.061	.337*
	Sig. (2-tailed)	.760	.851	.429	.852	.991	.746	.006		.495	.689	.022
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P9	Pearson Correlation	-.081	.086	.124	-.085	.156	.258	-.096	.103	1	.025	.374*
	Sig. (2-tailed)	.592	.568	.411	.572	.300	.084	.527	.495		.867	.011
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P10	Pearson Correlation	.134	.353*	.117	.229	.055	.393**	-.036	-.061	.025	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.376	.016	.439	.126	.714	.007	.814	.689	.867		.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.471**	.443**	.493**	.436**	.520**	.669**	.363*	.337*	.374*	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.002	.000	.000	.013	.022	.011	.002	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES KOMPETENSI PEGAWAI (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.523	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22.1087	5.610	.177	.513
P2	22.1087	5.566	.216	.499
P3	21.9565	5.465	.302	.471
P4	22.0435	5.420	.216	.500
P5	21.6522	4.899	.397	.427
P6	22.0000	4.756	.351	.442
P7	21.1957	5.850	.141	.523
P8	21.3261	6.002	.138	.521

Reliability

Scale: ALL VARIABLES SISTEM PENGENDALIAN INTERN (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.6522	20.499	.472	.633
P2	38.1957	19.939	.553	.620
P3	38.0435	23.065	.204	.670
P4	38.5435	23.054	.149	.679
P5	38.2174	22.263	.272	.662
P6	38.4783	21.766	.255	.666
P7	38.4565	22.565	.244	.666
P8	38.3696	22.905	.201	.671
P9	38.7174	22.341	.217	.671
P10	38.1304	23.405	.233	.667
P11	38.1957	20.605	.458	.635
P12	38.2826	23.141	.164	.676
P13	38.1087	22.366	.240	.667
P14	38.1087	22.366	.330	.656
P15	37.8043	22.161	.282	.661

Reliability

Scale: ALL VARIABLES KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.572	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.9348	10.107	.309	.535
P2	24.2609	10.019	.239	.550
P3	23.9565	9.909	.320	.530
P4	24.4565	9.987	.217	.556
P5	24.1304	9.583	.325	.526
P6	24.3913	8.332	.471	.473
P7	24.4565	10.476	.161	.568
P8	24.1522	10.576	.122	.579
P9	24.6304	10.283	.129	.583
P10	24.0435	10.443	.303	.540

LAMPIRAN HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	34.8	34.8	34.8
	R	23	50.0	50.0	84.8
	S	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.3	4.3	4.3
	TS	9	19.6	19.6	23.9
	R	31	67.4	67.4	91.3
	S	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	19.6	19.6	19.6
	R	30	65.2	65.2	84.8
	S	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	12	26.1	26.1	28.3
	R	25	54.3	54.3	82.6
	S	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15.2	15.2	15.2
	R	20	43.5	43.5	58.7
	S	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.3	4.3	4.3
	TS	11	23.9	23.9	28.3
	R	22	47.8	47.8	76.1
	S	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	17	37.0	37.0	37.0
	S	25	54.3	54.3	91.3
	SS	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	20	43.5	43.5	43.5
	S	25	54.3	54.3	97.8
	SS	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

TOTAL_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	2	4.3	4.3	4.3
	21	2	4.3	4.3	8.7
	22	4	8.7	8.7	17.4
	23	6	13.0	13.0	30.4
	24	7	15.2	15.2	45.7
	25	6	13.0	13.0	58.7
	26	8	17.4	17.4	76.1
	27	2	4.3	4.3	80.4
	28	6	13.0	13.0	93.5
	29	2	4.3	4.3	97.8
	32	1	2.2	2.2	100.0
	Total		46	100.0	100.0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	19.6	19.6	19.6
	TS	13	28.3	28.3	47.8
	R	22	47.8	47.8	95.7
	S	2	4.3	4.3	100.0
	Total		46	100.0	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	12	26.1	26.1	32.6
	R	21	45.7	45.7	78.3
	S	10	21.7	21.7	100.0
	Total		46	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	23.9	23.9	23.9
	R	25	54.3	54.3	78.3
	S	10	21.7	21.7	100.0
	Total		46	100.0	100.0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	15.2	15.2	15.2
	TS	12	26.1	26.1	41.3
	R	25	54.3	54.3	95.7
	S	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	10	21.7	21.7	28.3
	R	26	56.5	56.5	84.8
	S	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	17.4	17.4	17.4
	TS	11	23.9	23.9	41.3
	R	21	45.7	45.7	87.0
	S	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	18	39.1	39.1	45.7
	R	21	45.7	45.7	91.3
	S	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	14	30.4	30.4	37.0
	R	25	54.3	54.3	91.3
	S	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	19.6	19.6	19.6
	TS	17	37.0	37.0	56.5
	R	17	37.0	37.0	93.5
	S	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	19.6	19.6	19.6
	R	33	71.7	71.7	91.3
	S	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.7	8.7	8.7
	TS	9	19.6	19.6	28.3
	R	24	52.2	52.2	80.4
	S	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	11	23.9	23.9	30.4
	R	27	58.7	58.7	89.1
	S	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.3	4.3	4.3
	TS	11	23.9	23.9	28.3
	R	22	47.8	47.8	76.1
	S	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	26.1	26.1	26.1
	R	26	56.5	56.5	82.6
	S	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	21.7	21.7	21.7
	R	16	34.8	34.8	56.5
	S	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

		TOTAL_X2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	31	1	2.2	2.2	2.2
	32	1	2.2	2.2	4.3
	33	1	2.2	2.2	6.5
	34	1	2.2	2.2	8.7
	36	3	6.5	6.5	15.2
	37	1	2.2	2.2	17.4
	38	5	10.9	10.9	28.3
	39	4	8.7	8.7	37.0
	40	4	8.7	8.7	45.7
	41	4	8.7	8.7	54.3
	42	7	15.2	15.2	69.6
	43	4	8.7	8.7	78.3
	44	3	6.5	6.5	84.8
	45	1	2.2	2.2	87.0
	46	2	4.3	4.3	91.3
	47	1	2.2	2.2	93.5
	48	1	2.2	2.2	95.7
53	1	2.2	2.2	97.8	
59	1	2.2	2.2	100.0	
Total		46	100.0	100.0	

		Y.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	TS	9	19.6	19.6	19.6
	R	28	60.9	60.9	80.4
	S	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

		Y.2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	STS	5	10.9	10.9	10.9
	TS	8	17.4	17.4	28.3
	R	30	65.2	65.2	93.5
	S	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	23.9	23.9	23.9
	R	25	54.3	54.3	78.3
	S	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	15.2	15.2	15.2
	TS	12	26.1	26.1	41.3
	R	25	54.3	54.3	95.7
	S	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	10	21.7	21.7	28.3
	R	26	56.5	56.5	84.8
	S	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	17.4	17.4	17.4
	TS	11	23.9	23.9	41.3
	R	21	45.7	45.7	87.0
	S	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.7	8.7	8.7
	TS	18	39.1	39.1	47.8
	R	22	47.8	47.8	95.7
	S	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	16	34.8	34.8	37.0
	R	21	45.7	45.7	82.6
	S	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	19.6	19.6	19.6
	TS	17	37.0	37.0	56.5
	R	17	37.0	37.0	93.5
	S	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	19.6	19.6	19.6
	R	33	71.7	71.7	91.3
	S	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

		TOTAL_Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	2.2	2.2	2.2
	21	1	2.2	2.2	4.3
	22	2	4.3	4.3	8.7
	23	2	4.3	4.3	13.0
	24	6	13.0	13.0	26.1
	25	5	10.9	10.9	37.0
	26	6	13.0	13.0	50.0
	27	3	6.5	6.5	56.5
	28	5	10.9	10.9	67.4
	29	3	6.5	6.5	73.9
	30	7	15.2	15.2	89.1
	31	1	2.2	2.2	91.3
	32	2	4.3	4.3	95.7
	33	1	2.2	2.2	97.8
	37	1	2.2	2.2	100.0
Total		46	100.0	100.0	

**LAMPIRAN HASIL UJI ASUMSI KLASIK
DAN UJI HIPOTESIS**

Frequencies

		Statistics		
		KOMPETENSI PEGAWAI	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
N	Valid	46	46	46
	Missing	0	0	0
Mean		24.9130	41.0217	26.9348
Std. Error of Mean		.38047	.73523	.50543
Median		25.0000	41.0000	26.5000
Mode		26.00	42.00	30.00
Std. Deviation		2.58049	4.98660	3.42800
Variance		6.659	24.866	11.751
Range		12.00	28.00	17.00
Minimum		20.00	31.00	20.00
Maximum		32.00	59.00	37.00
Sum		1146.00	1887.00	1239.00

Frequency Table

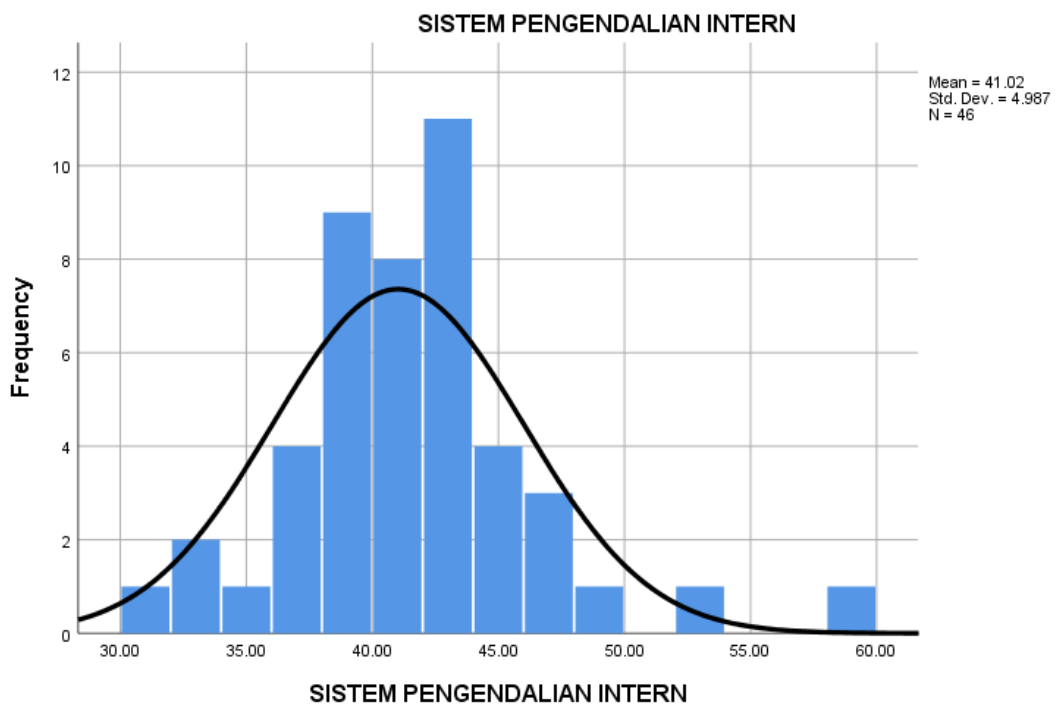
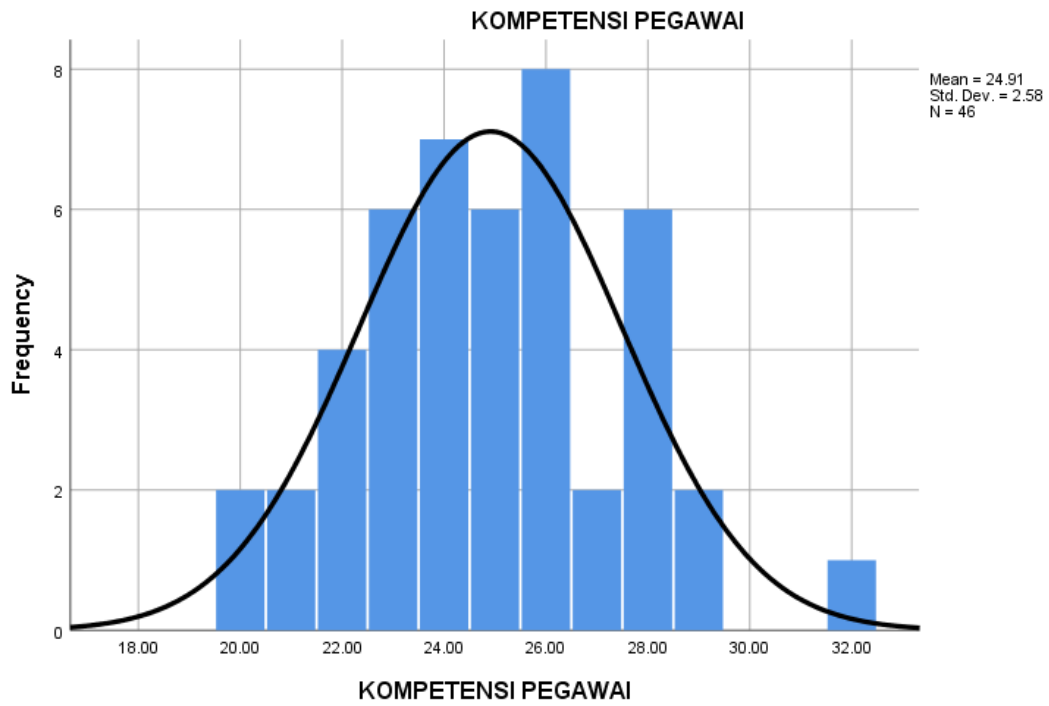
KOMPETENSI PEGAWAI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	2	4.3	4.3	4.3
	21.00	2	4.3	4.3	8.7
	22.00	4	8.7	8.7	17.4
	23.00	6	13.0	13.0	30.4
	24.00	7	15.2	15.2	45.7
	25.00	6	13.0	13.0	58.7
	26.00	8	17.4	17.4	76.1
	27.00	2	4.3	4.3	80.4
	28.00	6	13.0	13.0	93.5
	29.00	2	4.3	4.3	97.8
	32.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total		46	100.0	100.0

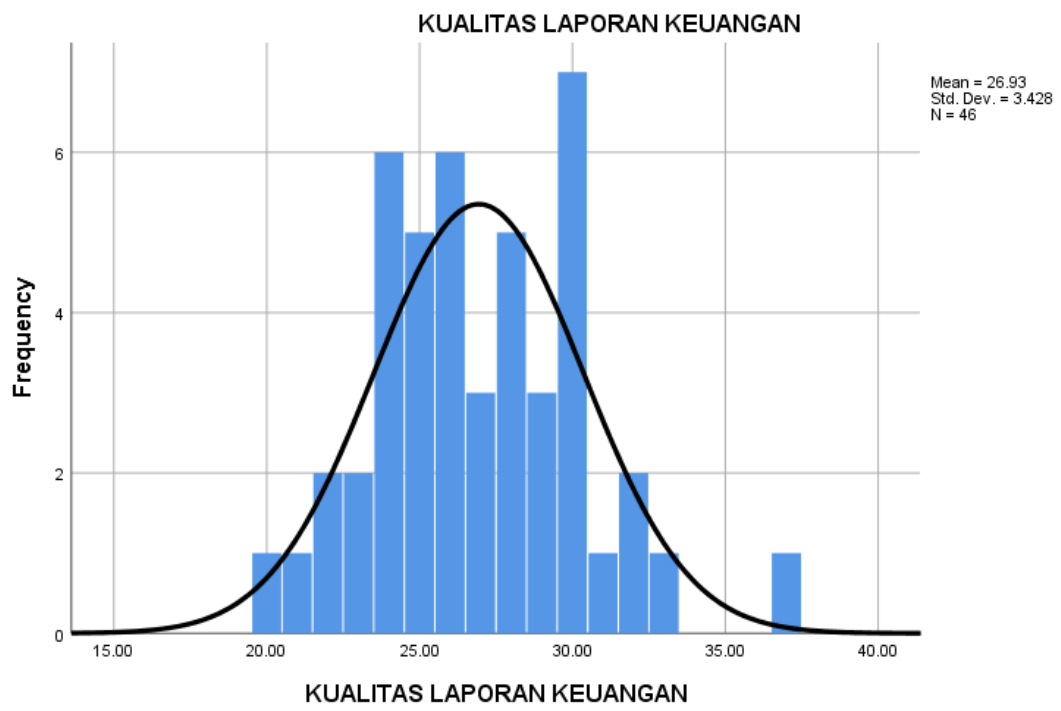
SISTEM PENGENDALIAN INTERN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31.00	1	2.2	2.2	2.2
	32.00	1	2.2	2.2	4.3
	33.00	1	2.2	2.2	6.5
	34.00	1	2.2	2.2	8.7
	36.00	3	6.5	6.5	15.2
	37.00	1	2.2	2.2	17.4
	38.00	5	10.9	10.9	28.3
	39.00	4	8.7	8.7	37.0
	40.00	4	8.7	8.7	45.7
	41.00	4	8.7	8.7	54.3
	42.00	7	15.2	15.2	69.6
	43.00	4	8.7	8.7	78.3
	44.00	3	6.5	6.5	84.8
	45.00	1	2.2	2.2	87.0
	46.00	2	4.3	4.3	91.3
	47.00	1	2.2	2.2	93.5
	48.00	1	2.2	2.2	95.7
	53.00	1	2.2	2.2	97.8
	59.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	1	2.2	2.2	2.2
	21.00	1	2.2	2.2	4.3
	22.00	2	4.3	4.3	8.7
	23.00	2	4.3	4.3	13.0
	24.00	6	13.0	13.0	26.1
	25.00	5	10.9	10.9	37.0
	26.00	6	13.0	13.0	50.0
	27.00	3	6.5	6.5	56.5
	28.00	5	10.9	10.9	67.4
	29.00	3	6.5	6.5	73.9
	30.00	7	15.2	15.2	89.1
	31.00	1	2.2	2.2	91.3
	32.00	2	4.3	4.3	95.7
	33.00	1	2.2	2.2	97.8
	37.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	





Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	26.9348	3.42800	46
KOMPETENSI PEGAWAI	24.9130	2.58049	46
SISTEM PENGENDALIAN INTERN	41.0217	4.98660	46

Correlations

		KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	KOMPETENSI PEGAWAI	SISTEM PENGENDALIAN INTERN
Pearson Correlation	KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	1.000	.537	.664
	KOMPETENSI PEGAWAI	.537	1.000	.592
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.664	.592	1.000
Sig. (1-tailed)	KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	.	.000	.000
	KOMPETENSI PEGAWAI	.000	.	.000
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.000	.000	.
N	KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	46	46	46
	KOMPETENSI PEGAWAI	46	46	46
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	46	46	46

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.449	2.54565	1.295

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI

b. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.149	2	125.075	19.301	.000 ^b
	Residual	278.655	43	6.480		
	Total	528.804	45			

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

b. Predictors: (Constant), SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.581	3.867		1.184	.243		
	KOMPETENSI PEGAWAI	.293	.183	.221	1.607	.115	.649	1.541
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.367	.094	.534	3.883	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Collinearity Diagnostics^a

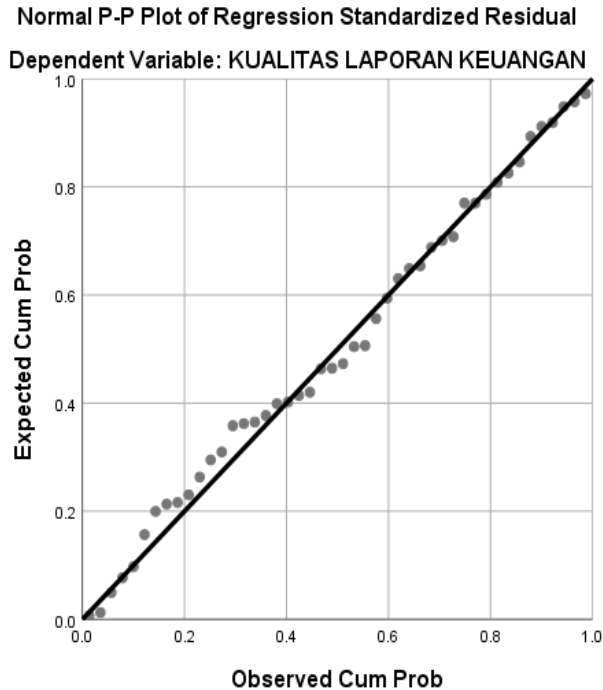
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					KOMPETENSI PEGAWAI	SISTEM PENGENDALIAN INTERN
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.442	.67	.00	.63
	3	.004	25.786	.32	1.00	.37

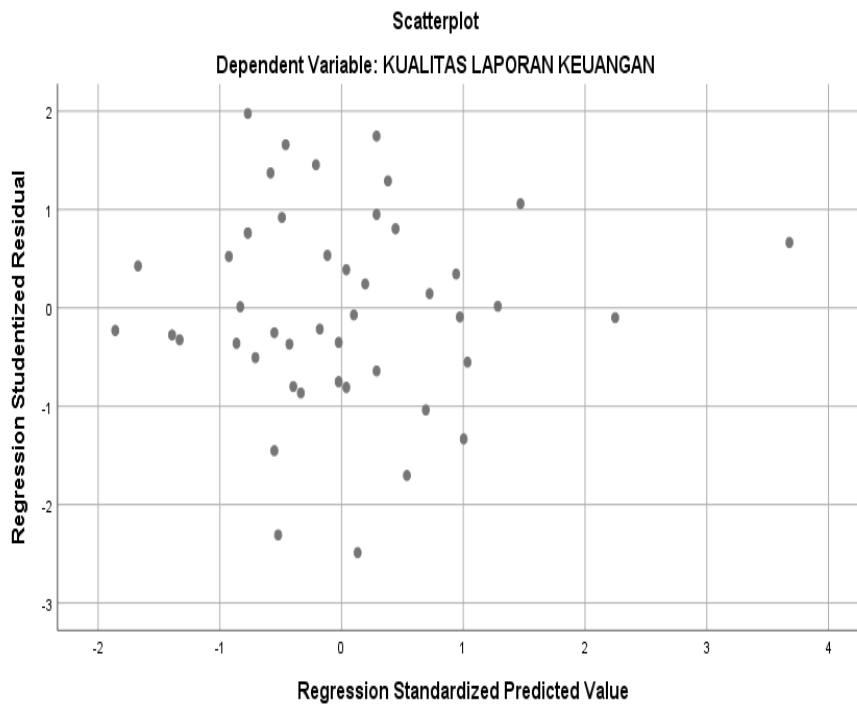
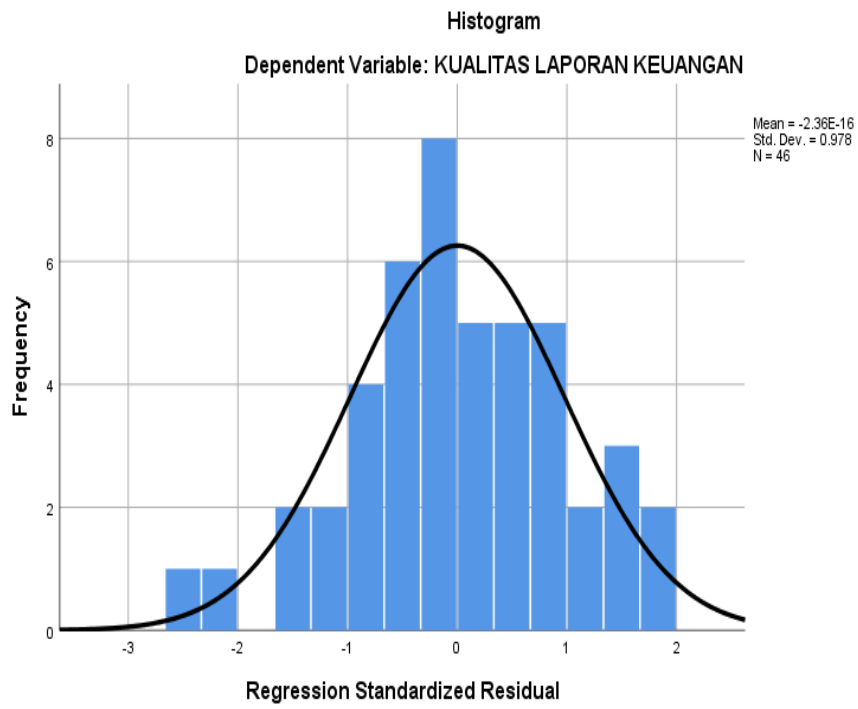
a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.5513	35.6078	26.9348	2.35773	46
Std. Predicted Value	-1.859	3.679	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.409	1.448	.616	.209	46
Adjusted Predicted Value	22.6196	34.9426	26.9148	2.32051	46
Residual	-6.24566	4.88161	.00000	2.48844	46
Std. Residual	-2.453	1.918	.000	.978	46
Stud. Residual	-2.488	1.976	.004	1.003	46
Deleted Residual	-6.42485	5.18153	.01996	2.62345	46
Stud. Deleted Residual	-2.658	2.048	.000	1.029	46
Mahal. Distance	.182	13.572	1.957	2.338	46
Cook's Distance	.000	.108	.018	.025	46
Centered Leverage Value	.004	.302	.043	.052	46

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN







Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.104/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/IX/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : HAMSINAH
NIM : 2018MM11325
Program Studi : MANAJEMEN PEMERINTAHAN KEUANGAN DAERAH
No. HP : 085242022098

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk selanjutnya digunakan sebagai syarat untuk mengikuti ujian hasil.

Makassar, 03 Oktober 2020

Kabag. Pelatihan & Pengembangan
SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

Frequencies

		Statistics			
		Jenis_Kelamin	Usia	Penghasilan	Pendidikan
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	29	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 40	15	32.6	32.6	32.6
	41 - 50	23	50.0	50.0	82.6
	51 - 60	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

		Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 juta	7	15.2	15.2	15.2
	2,1 - 3 juta	13	28.3	28.3	43.5
	3,1 - 4 juta	12	26.1	26.1	69.6
	4,1 - 5 juta	10	21.7	21.7	91.3
	> 5 juta	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	4.3	4.3	4.3
	SMA	14	30.4	30.4	34.8
	Diploma/S.1	22	47.8	47.8	82.6
	S2	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

LAMPIRAN

- UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2907$)

1. Validitas Kompetensi Pegawai

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.012	-.021	.127	.152	.128	.232	-.043	.429**
	Sig. (2-tailed)		.938	.888	.399	.314	.396	.120	.777	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	.012	1	.435**	.181	.160	.218	-.304*	.018	.451**
	Sig. (2-tailed)	.938		.003	.229	.289	.145	.040	.907	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	-.021	.435**	1	-.014	.185	.360*	-.094	.150	.504**
	Sig. (2-tailed)	.888	.003		.929	.219	.014	.533	.319	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	.127	.181	-.014	1	.285	.056	.065	.030	.473**
	Sig. (2-tailed)	.399	.229	.929		.055	.710	.668	.844	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	.152	.160	.185	.285	1	.155	.271	.113	.617**
	Sig. (2-tailed)	.314	.289	.219	.055		.303	.069	.455	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P6	Pearson Correlation	.128	.218	.360*	.056	.155	1	.171	.119	.612**
	Sig. (2-tailed)	.396	.145	.014	.710	.303		.257	.431	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P7	Pearson Correlation	.232	-.304*	-.094	.065	.271	.171	1	.108	.373*
	Sig. (2-tailed)	.120	.040	.533	.668	.069	.257		.475	.011
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	-.043	.018	.150	.030	.113	.119	.108	1	.340*
	Sig. (2-tailed)	.777	.907	.319	.844	.455	.431	.475		.021
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.429**	.451**	.504**	.473**	.617**	.612**	.373*	.340*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.001	.000	.000	.011	.021	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.458**	.396**	.157	.312*	.355*	.014	.032	.145	.290	.305*	.191	-.049	.058	.076	.599**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.298	.035	.015	.929	.831	.335	.051	.039	.205	.747	.700	.614	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	.458**	1	.108	.220	.015	.233	.157	.327*	.224	.255	.540**	-.038	.235	.210	.191	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001		.475	.141	.923	.119	.296	.027	.134	.088	.000	.801	.116	.162	.205	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	.396**	.108	1	.019	.201	.367*	-.019	-.192	.124	.117	-.160	.207	-.084	-.103	.175	.333*
	Sig. (2-tailed)	.006	.475		.899	.180	.012	.901	.201	.411	.439	.289	.166	.580	.497	.246	.024
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	.157	.220	.019	1	.011	.060	.277	-.125	-.085	.229	.252	-.047	-.104	.121	-.027	.306*
	Sig. (2-tailed)	.298	.141	.899		.944	.692	.062	.409	.572	.126	.091	.759	.490	.423	.857	.039
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	.312*	.015	.201	.011	1	.516**	.118	-.121	.156	.055	.015	-.052	-.098	.096	.325*	.414**
	Sig. (2-tailed)	.035	.923	.180	.944		.000	.436	.422	.300	.714	.923	.733	.517	.526	.027	.004
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P6	Pearson Correlation	.355*	.233	.367*	.060	.516**	1	-.067	-.235	.258	.393**	-.018	-.047	-.317*	-.066	.168	.426**
	Sig. (2-tailed)	.015	.119	.012	.692	.000		.656	.115	.084	.007	.904	.755	.032	.665	.264	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P7	Pearson Correlation	.014	.157	-.019	.277	.118	-.067	1	.002	.071	.047	.262	-.009	.083	.370*	.202	.383**
	Sig. (2-tailed)	.929	.296	.901	.062	.436	.656		.991	.637	.759	.079	.954	.586	.011	.179	.009
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	.032	.327*	-.192	-.125	-.121	-.235	.002	1	-.005	.015	.256	.317*	.691**	.210	.057	.341*
	Sig. (2-tailed)	.831	.027	.201	.409	.422	.115	.991		.976	.921	.086	.032	.000	.161	.708	.020
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P9	Pearson Correlation	.145	.224	.124	-.085	.156	.258	.071	-.005	1	.025	.224	-.047	.102	-.069	.096	.379**
	Sig. (2-tailed)	.335	.134	.411	.572	.300	.084	.637	.976		.867	.134	.759	.501	.648	.524	.009
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P10	Pearson Correlation	.290	.255	.117	.229	.055	.393**	.047	.015	.025	1	.056	-.074	.029	.036	-.156	.331*
	Sig. (2-tailed)	.051	.088	.439	.126	.714	.007	.759	.921	.867		.711	.625	.846	.812	.299	.025
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P11	Pearson Correlation	.305*	.540**	-.160	.252	.015	-.018	.262	.256	.224	.056	1	-.003	.331*	.447**	.124	.587**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.289	.091	.923	.904	.079	.086	.134	.711		.984	.024	.002	.411	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P12	Pearson Correlation	.191	-.038	.207	-.047	-.052	-.047	-.009	.317*	-.047	-.074	-.003	1	.219	.269	.175	.307*
	Sig. (2-tailed)	.205	.801	.166	.759	.733	.755	.954	.032	.759	.625	.984		.143	.070	.244	.038
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P13	Pearson Correlation	-.049	.235	-.084	-.104	-.098	-.317*	.083	.691**	.102	.029	.331*	.219	1	.358*	.170	.390**
	Sig. (2-tailed)	.747	.116	.580	.490	.517	.032	.586	.000	.501	.846	.024	.143		.014	.260	.007
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P14	Pearson Correlation	.058	.210	-.103	.121	.096	-.066	.370*	.210	-.069	.036	.447**	.269	.358*	1	.037	.446**
	Sig. (2-tailed)	.700	.162	.497	.423	.526	.665	.011	.161	.648	.812	.002	.070	.014		.806	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P15	Pearson Correlation	.076	.191	.175	-.027	.325*	.168	.202	.057	.096	-.156	.124	.175	.170	.037	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	.614	.205	.246	.857	.027	.264	.179	.708	.524	.299	.411	.244	.260	.806		.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.599**	.666**	.333*	.306*	.414**	.426**	.383**	.341*	.379**	.331*	.587**	.307*	.390**	.446**	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.039	.004	.003	.009	.020	.009	.025	.000	.038	.007	.002	.003	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. ValiditasKualitasLaporanKeuangan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.000	.051	.434**	.181	.263	.341*	-.046	-.081	.134	.471**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.734	.003	.230	.078	.021	.760	.592	.376	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	.000	1	.371*	.078	.040	.192	-.074	.028	.086	.353*	.443**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.011	.605	.792	.202	.626	.851	.568	.016	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	.051	.371*	1	.019	.201	.367*	-.114	.120	.124	.117	.493**
	Sig. (2-tailed)	.734	.011		.899	.180	.012	.452	.429	.411	.439	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	.434**	.078	.019	1	.011	.060	.284	.028	-.085	.229	.436**
	Sig. (2-tailed)	.003	.605	.899		.944	.692	.056	.852	.572	.126	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	.181	.040	.201	.011	1	.516**	.091	.002	.156	.055	.520**
	Sig. (2-tailed)	.230	.792	.180	.944		.000	.547	.991	.300	.714	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P6	Pearson Correlation	.263	.192	.367*	.060	.516**	1	-.064	-.049	.258	.393**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.078	.202	.012	.692	.000		.671	.746	.084	.007	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P7	Pearson Correlation	.341*	-.074	-.114	.284	.091	-.064	1	.397**	-.096	-.036	.363*
	Sig. (2-tailed)	.021	.626	.452	.056	.547	.671		.006	.527	.814	.013
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	-.046	.028	.120	.028	.002	-.049	.397**	1	.103	-.061	.337*
	Sig. (2-tailed)	.760	.851	.429	.852	.991	.746	.006		.495	.689	.022
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P9	Pearson Correlation	-.081	.086	.124	-.085	.156	.258	-.096	.103	1	.025	.374*
	Sig. (2-tailed)	.592	.568	.411	.572	.300	.084	.527	.495		.867	.011
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P10	Pearson Correlation	.134	.353*	.117	.229	.055	.393**	-.036	-.061	.025	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.376	.016	.439	.126	.714	.007	.814	.689	.867		.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.471**	.443**	.493**	.436**	.520**	.669**	.363*	.337*	.374*	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.002	.000	.000	.013	.022	.011	.002	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KOMPETENSI PEGAWAI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.523	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.523 > 0.50

- 2. RELIABILITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	15

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.676 > 0.50

3. RELIABILITAS KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.572	10



Nilai Cronbach's Alpha
0.572 > 0.50

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	29	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 40	15	32.6	32.6	32.6
	41 - 50	23	50.0	50.0	82.6
	51 - 60	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 juta	7	15.2	15.2	15.2
	2,1 - 3 juta	13	28.3	28.3	43.5
	3,1 - 4 juta	12	26.1	26.1	69.6
	4,1 - 5 juta	10	21.7	21.7	91.3
	> 5 juta	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	4.3	4.3	4.3
	SMA	14	30.4	30.4	34.8
	Diploma/S.1	22	47.8	47.8	82.6
	S2	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Variabel Kompetensi Pegawai

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	19.6	19.6	19.6
	R	22	47.8	47.8	67.4
	S	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	13.0	13.0	13.0
	S	29	63.0	63.0	76.1
	ST	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	21	45.7	45.7	45.7
	S	24	52.2	52.2	97.8
	ST	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	15	32.6	32.6	32.6
	S	23	50.0	50.0	82.6
	ST	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.5	6.5	6.5
	R	24	52.2	52.2	58.7
	S	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	19.6	19.6	19.6
	R	7	15.2	15.2	34.8
	S	21	45.7	45.7	80.4
	ST	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Item Variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	R	17	37.0	37.0	41.3
	S	22	47.8	47.8	89.1
	ST	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	7	15.2	15.2	21.7
	R	21	45.7	45.7	67.4
	S	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	4	8.7	8.7	15.2
	R	12	26.1	26.1	41.3
	S	19	41.3	41.3	82.6
	ST	8	17.4	17.4	100.0
Total	46	100.0	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	6	13.0	13.0	19.6
	R	16	34.8	34.8	54.3
	S	17	37.0	37.0	91.3
	ST	4	8.7	8.7	100.0
Total	46	100.0	100.0		

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.7	8.7	8.7
	R	14	30.4	30.4	39.1
	S	22	47.8	47.8	87.0
	ST	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	19.6	19.6	19.6
	R	17	37.0	37.0	56.5
	S	15	32.6	32.6	89.1
	ST	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15.2	15.2	15.2
	R	22	47.8	47.8	63.0
	S	10	21.7	21.7	84.8
	ST	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Item Variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	4	8.7	8.7	15.2
	R	12	26.1	26.1	41.3
	S	22	47.8	47.8	89.1
	ST	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	4	8.7	8.7	15.2
	R	14	30.4	30.4	45.7
	S	17	37.0	37.0	82.6
	ST	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.5	6.5	6.5
	TS	6	13.0	13.0	19.6
	R	17	37.0	37.0	56.5
	S	16	34.8	34.8	91.3
	ST	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.3	4.3	4.3
	R	14	30.4	30.4	34.8
	S	23	50.0	50.0	84.8
	ST	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15.2	15.2	15.2
	R	19	41.3	41.3	56.5
	S	13	28.3	28.3	84.8
	ST	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS(NilaiSig. Shapiro Wilk> 0.05)**

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMPETENSI PEGAWAI	.098	46	.200*	.975	46	.412
SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.128	46	.055	.931	46	.009
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	.107	46	.200*	.977	46	.475

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
KOMPETENSI PEGAWAI	Mean	24.9130	.38047	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	24.1467	
		Upper Bound	25.6794	
	5% Trimmed Mean	24.8792		
	Median	25.0000		
	Variance	6.659		
	Std. Deviation	2.58049		
	Minimum	20.00		
	Maximum	32.00		
	Range	12.00		
	Interquartile Range	3.25		
	Skewness	.263	.350	
	Kurtosis	.043	.688	
SISTEM PENGENDALIAN INTERN	Mean	41.0217	.73523	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	39.5409	
		Upper Bound	42.5026	
	5% Trimmed Mean	40.7657		
	Median	41.0000		
	Variance	24.866		
	Std. Deviation	4.98660		
	Minimum	31.00		
	Maximum	59.00		
	Range	28.00		
	Interquartile Range	5.00		
	Skewness	.990	.350	
	Kurtosis	3.213	.688	

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	Mean	26.9348	.50543	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	25.9168	
		Upper Bound	27.9528	
	5% Trimmed Mean	26.8551		
	Median	26.5000		
	Variance	11.751		
	Std. Deviation	3.42800		
	Minimum	20.00		
	Maximum	37.00		
	Range	17.00		
	Interquartile Range	6.00		
	Skewness	.407	.350	
	Kurtosis	.398	.688	

2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

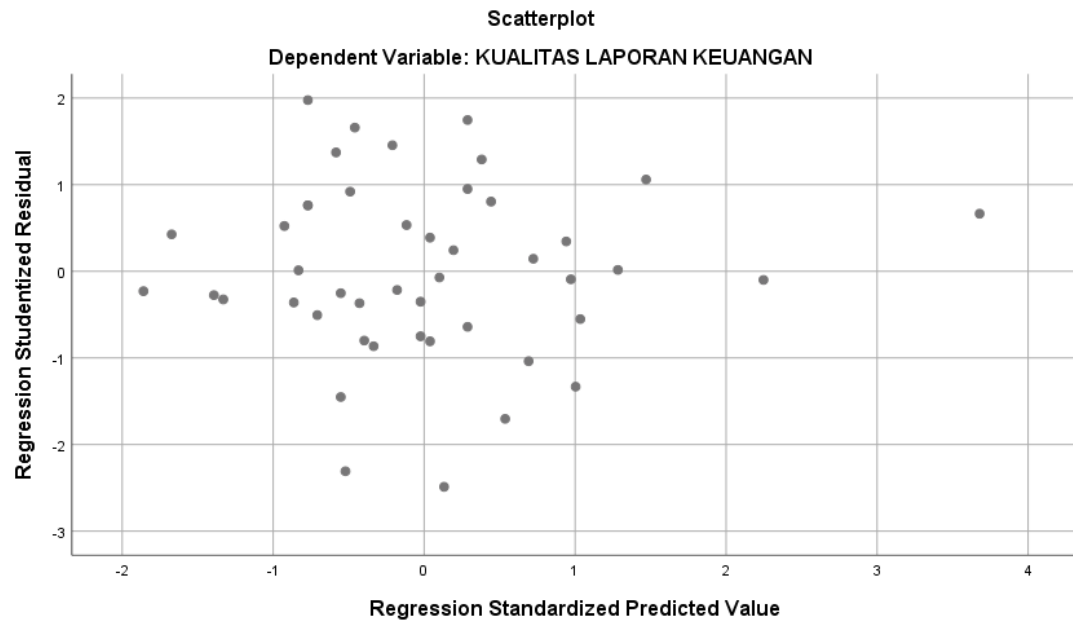
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.581	3.867		1.184	.243		
	KOMPETENSI PEGAWAI	.293	.183	.221	1.607	.115	.649	1.541
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.367	.094	.534	3.883	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.016**

thitung > t tabel → Ada pengaruh

thitung < t tabel → Tidak ada pengaruh

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.581	3.867		1.184	.243		
	KOMPETENSI PEGAWAI	.293	.183	.221	1.607	.115	.649	1.541
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	.367	.094	.534	3.883	.000	.649	1.541

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

2. **UJI F → F TABEL = 3.21**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.149	2	125.075	19.301	.000 ^b
	Residual	278.655	43	6.480		
	Total	528.804	45			

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

b. Predictors: (Constant), SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.449	2.54565	1.295

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI PEGAWAI

b. Dependent Variable: KUALITAS LAPORAN KEUANGAN