

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DI BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
PEMERINTAH DAERAH  
(Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:  
TRIYANTI  
15812147012

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

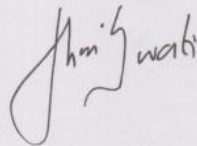
**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DI BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
PEMERINTAH DAERAH  
(Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

Oleh:  
TRIYANTI  
15812147012

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 2 Juni 2017  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui  
Dosen Pembimbing



Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA  
NIP. 19681014 199802 2 001

**PENGESAHAN**

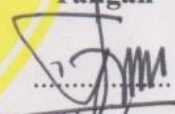
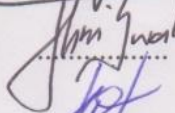
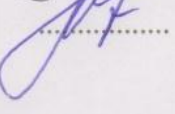
Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DI BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
PEMERINTAH DAERAH  
(Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang)**

Disusun oleh:  
TRIYANTI  
15812147012

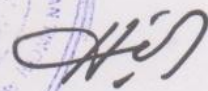
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Juni 2017  
dan dinyatakan telah lulus.

**DEWAN PENGUJI**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Abdullah Taman, M.Si., Ak., CA	Ketua Penguji		10/7-2017
Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak.	Sekretaris		10/7-2017
Indarto Waluyo, M.Acc., Ak., CPA.	Penguji Utama		8/7-2017

Yogyakarta, 11 Juli 2017  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



  
Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 0021

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Triyanti  
NIM : 15812147012  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagian acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 15 Juni 2017

Yang menyatakan



Triyanti  
NIM. 15812147012

## MOTTO

*“Sesungguhnya dibalik dan sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila telah selesai (dari satu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap”*

(Qs. Al Insyarah 6-8)

*“Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan. Dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya”*

(Qs. An Najm ayat 39-40)

## PERSEMBAHAN

*Kubingkiskan karya tulis ini untuk:*

- ❖ Ibu dan Ayah, sebagai tanda hormat dan terimakasih telah memberikan dukungan, doa, materi dan kasih sayang untuk dapat menyelesaikan Skripsi.*
- ❖ Kakak, Herini Maryanti dan Muhammad Fadli terimakasih telah memberi dukungan, doa, motivasi, materi dan bantuan untuk dapat menyelesaikan Skripsi.*
- ❖ Adianto Aji Kurniawan, M.Sc. terimakasih atas cinta, kasih sayang, motivasi, dan kesabaran untuk dapat menyelesaikan Skripsi.*
- ❖ Teman-teman PKS Angkatan 2015.*
- ❖ Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta.*

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
DI BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
PEMERINTAH DAERAH  
(Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang)**

Oleh:  
TRIYANTI  
15812147012

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Magelang. (2) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Magelang. (3) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di 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  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,233 > 1,666$ ) 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  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,176 > 1,666$ ) 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  $F_{hitung}$  sebesar 28,988 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $28,988 > 3,12$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE IN THE FIELD  
OF ACCOUNTING AND INTERNAL CONTROL SYSTEM TO THE  
QUALITY OF LOCAL GOVERNMENT FINANCIAL STATEMENTS  
(Empirical Study on Magelang District Government)**

By:  
TRIYANTI  
15812147012

**ABSTRACT**

*This aims of this research are to know: (1) Influence of Human Resource Competence in Accounting to Quality of Local Government Financial Statement in Magelang Regency. (2) Influence of Internal Control System to Quality of Local Government Financial Statement in Magelang Regency. (3) The Influence of Human Resource Competence in Accounting and Internal Control System to Quality of Local Government Financial Statement in Magelang Regency.*

*This study included survey research. This research is a populative research. The population in this study is the manager of financial management at SKPD in Magelang regency as many as 76 employees. Data collection techniques used are questionnaires. The prerequisite analysis test includes multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis techniques used are simple linear regression and multiple linear regression analysis.*

*The result of the research shows that (1) Human Resource Competence in Accounting Field has positive and significant impact to Quality of Local Government Financial Report, it is shown from  $t$  count value is bigger than  $t_{table}$  value ( $5,233 > 1,666$ ) and its significance value is 0.000, From 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); (2) The Influence of Internal Control System has a positive and significant impact on the Quality of Local Government Financial Statement, it is proved from the value of  $t_{count}$  bigger than  $t_{table}$  ( $6,176 > 1,666$ ) and the significance value is 0.000 which means less than 0,05 ( $0,000 < 0, 05$ ); (3) Human Resource Competence in Accounting and Internal Control System simultaneously have a positive and significant effect on Quality of Local Government Financial Report, this is proven from value  $F_{count}$  28,988 bigger than  $F_{table}$  value ( $28,988 > 3,12$ ) and significance value Of 0.000, which means less than 0.05 ( $0.000 > 0.05$ ).*

*Keywords: Human Resource Competence, Internal Control System, Quality of Local Government Financial Statement*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan ridho dan karunia-Nya sehingga penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan. Tugas Akhir Skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang)” dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat penyelesaian studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini berjalan dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Ibu Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA., selaku Ketua Jurusan dan dosen pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, masukan, arahan, dan motivasi demi terwujudnya Tugas Akhir Skripsi.
4. Ibu Dr. Denies Priantinah, SE., M.Si. Ak., CA., Ketua Program Studi Pendidikan Akuntansi FE UNY.

5. Bapak Indarto Waluyo, M.Acc., CA., Ak., CPA., dosen narasumber yang telah membantu dan memberikan saran dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
6. Segenap Dosen Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi yang telah memberikan ilmu bermanfaat selama penulis menimba ilmu.
7. Segenap Kepala SKPD di Kabupaten Magelang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk dapat melakukan penelitian.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca demi kemajuan penulis di masa mendatang. Penulis berharap semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat bermanfaat dan membantu dalam mengembangkan ilmu pengetahuan penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 15 Juni 2017

Penyusun



Triyanti  
NIM. 15812147012

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	12
a. Pengertian Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	12
b. Tujuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	14
c. Komponen Laporan Keuangan Pemerintah Daerah .....	15
d. Indikator Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah .....	19
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	22
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	22
b. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	23
c. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	24
3. Sistem Pengendalian Internal .....	27
a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal .....	27
b. Indikator Sistem Pengendalian Internal.....	29
B. Penelitian yang Relevan .....	31
C. Kerangka Berpikir .....	34
D. Paradigma Penelitian .....	36
E. Hipotesis Penelitian .....	37

BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
B. Desain Penelitian .....	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
D. Populasi Penelitian .....	40
E. Instrumen Penelitian .....	41
F. Uji Coba Instrumen .....	43
G. Metode Pengumpulan Data .....	48
H. Teknik Analisis Data .....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Deskripsi Data.....	59
1. Gambaran Umum Responden .....	59
B. Hasil Penelitian .....	62
1. Statistik Deskriptif .....	62
2. Uji Asumsi Klasik.....	71
a. Uji Multikolinearitas .....	71
b. Uji Heteroskedastisitas.....	72
3. Uji Hipotesis .....	72
a. Analisis Uji Regresi Linear Sederhana .....	72
b. Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA .....	86
LAMPIRAN.....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	40
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	42
3. Penetapan Skor.....	42
4. Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	44
5. Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	45
6. Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal .....	46
7. Uji Reliabilitas Variabel .....	47
8. Kategori Indikator Variabel .....	53
9. Rincian Jumlah Pengembalian Kuesioner.....	59
10. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
11. Demografi Responden Berdasarkan Usia .....	60
12. Demografi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja .....	61
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah..	63
14. Kategori Kecenderungan Data Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah .....	64
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	66
16. Kategori Kecenderungan Data Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	67
17. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Internal .....	69
18. Kategori Kecenderungan Data Sistem Pengendalian Internal .....	70
19. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
20. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
21. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis Pertama.....	73
22. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis Kedua .....	75
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian .....	36
2. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
3. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Usia.....	61
4. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	62
5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	64
6. <i>Pie Chart</i> Kategori Kecenderungan Data Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	65
7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	67
8. <i>Pie Chart</i> Kategori Kecenderungan Data Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi .....	68
9. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	69
10. <i>Pie Chart</i> Kategori Kecenderungan Data Sistem Pengendalian Internal .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Laporan Hasil Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah .....	91
2. Kuesioner Penelitian .....	95
3. Tabel Jumlah Populasi Penelitian .....	102
4. Tabel Data Uji Instrumen Penelitian.....	104
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	108
6. Data Penelitian .....	116
7. Perhitungan Distribusi Frekuensi dan Distribusi Kecenderungan Variabel .....	123
8. Uji Asumsi Klasik.....	129
9. Uji Hipotesis .....	131
10. Surat Keterangan Penelitian.....	135

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

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.

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.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) 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, 2013).

Berdasarkan IHPS Semester I tahun 2015, dinyatakan bahwa terdapat 504 LKPD yang diperiksa. BPK memberikan opini WTP atas 251 (49,80%) LKPD, opini WDP 230 (45,64%) LKPD, opini TW atas 4 (0,79%) LKPD dan opini TMP atas 19 (3,77%) LKPD. Pada tahun sebelumnya opini WDP mencapai 59,35%. Penurunan persentase opini WDP dari 59,35% menjadi 45,64% merupakan hasil dari pertanggungjawaban keuangan yang lebih baik.

Laporan keuangan merupakan media bagi sebuah entitas pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerja keuangannya kepada publik, dimana laporan keuangan tersebut biasanya dihasilkan oleh disiplin bidang/ilmu akuntansi. Banyak pihak yang mengandalkan informasi laporan keuangan yang dipublikasikan oleh pemerintah daerah sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, oleh karena itu untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Pemerintah Kabupaten Magelang pada Tahun Anggaran 2015 menerapkan kebijakan akuntansi berbasis akrual sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Adanya penerapan kebijakan akuntansi berbasis akrual dalam laporan keuangan lebih berat dari tahun-tahun sebelumnya, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang benar-benar memahami logika akuntansi. Pemahaman Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu khususnya pegawai bagian akuntansi, terkait konsep Akuntansi Berbasis Akrual akan mempengaruhi penyusunan laporan keuangan. Pegawai SKPD Kabupaten Magelang khususnya bagian akuntansi harus memahami karakteristik transaksi yang terjadi dan pengaruhnya terhadap rekening-rekening dalam laporan keuangan pemerintah daerah.

Pemilihan SKPD Kabupaten Magelang sebagai objek penelitian karena sejak tahun 2012 sampai 2015 tidak mengalami kenaikan yaitu memperoleh opini WDP. Opini WDP tersebut diberikan artinya bahwa masih terdapat beberapa kelimahan. Opini WDP diberikan karena sebagian

informasi yang dalam laporan keuangan dinilai bebas dari kesalahan material, meskipun ada ketidakwajaran pada item tertentu namun tidak mempengaruhi kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan.

Kualitas laporan keuangan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam rangka menciptakan *good governance*, pengelolaan keuangan daerah harus diikuti dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten. Namun sudah menjadi permasalahan umum di instansi pemerintah daerah bahwa untuk penataan pegawai seringkali dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut berkaitan dengan pengembangan organisasi yang hanya mempertimbangkan kewenangan sementara kualitas sumber daya manusia yang ada belum memenuhi kompetensi yang seharusnya dipenuhi (Aruan, 2003). Hal tersebut juga diungkapkan oleh Istyadi Insani (2011), bahwa kualitas SDM masih minim, sehingga perlu adanya upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM.

Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2013 mengenai Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu tugas. Kemampuan tersebutlah yang dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan SKPD. Penelitian mengenai kompetensi SDM telah dilakukan oleh Sukmaningrum (2012) yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak mempengaruhi kualitas informasi

laporan keuangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Emilda Ihsanti (2014) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

BPK Perwakilan Jawa Tengah (Jateng) mengungkapkan SDM pemerintah yang belum memadai untuk mendukung implementasi laporan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis akrual. Menurut Hary Subowo berdasarkan hasil sampel pemeriksaan laporan SAP berbasis akrual di Jateng diketahui SDM yang ada belum memenuhi syarat kompetensi ([www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id)). Hal tersebut cukup memperlihatkan kurangnya kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan di setiap daerah. Padahal mulai tahun 2015 pemerintah daerah harus sudah menerapkan kebijakan akuntansi berbasis akrual, sehingga menjadi tantangan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kompetensi SDM terutama di bidang akuntansi.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan adalah efektivitas pengendalian internal. Pemilihan variabel efektivitas sistem pengendalian internal didasarkan pada salah satu kriteria yang digunakan oleh BPK dalam meneliti kewajaran suatu informasi keuangan adalah Sistem Pengendalian Internal (SPI). Berdasarkan hasil pemeriksaan BPK menyatakan bahwa salah satu penyebab kualitas informasi laporan keuangan tidak meningkat itu karena sistem pengendalian internal belum berfungsi secara efektif (BPK, IHPS Semester I 2015:105). Seharusnya auditor internal melakukan review secara terus menerus sejak proses penyusunan dan pelaksanaan anggaran serta pelaporan untuk mendeteksi lebih awal, sehingga

tidak membuka peluang yang besar bagi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran (APBD/APBN).

Berdasarkan hasil pemeriksaan atas 504 LKPD tahun 2014 mengungkapkan 5.978 permasalahan SPI. Permasalahan SPI tersebut meliputi 2.222 (37,17%) kelemahan sistem pengendalian internal akuntansi dan pelaporan, 2.598 (43,46%) kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan pendapatan dan belanja serta 1.158 (19,37%) kelemahan SPI (IHPS Semester I tahun 2015). Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi penilaian opini yang diberikan oleh BPK meskipun bukan kesalahan saji material.

Hasil pemeriksaan BPK atas LKPD Pemkab Magelang Tahun Anggaran 2015, BPK menemukan masih adanya kelemahan sistem pengendalian internal dalam penyusunan laporan keuangan seperti: (1) Aset Tetap Tanah badan jalan yang tercatat pada Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM belum seluruhnya melalui proses inventarisasi dan penilaian yang memadai; (2) nilai Aset Tetap Jalan pada Neraca tidak termasuk nilai 91 ruas jalan kabupaten berdasarkan Surat Keputusan Bupati nomor 180.182/180/KEP/25/2015; (3) terdapat Aset Lain-lain yang tidak dapat diyakini karena tidak diketahui keberadaanya; (4) Aset Lancar pada Neraca tidak termasuk sisa kas atas penggunaan Dana BOS per 31 Desember 2015 pada SD dan SMP; (5) sebanyak 558 SD dan 59 SMP belum selesai proses inventarisasi sehingga nilai aset yang disajikan dalam Neraca belum seluruhnya didukung oleh daftar rincian barang pada KIB; (6) penerimaan

dan beban pada Laporan Operasional tidak termasuk dana BOS 2015 pada SD dan SMP.

Selain adanya kelemahan sistem pengendalian internal, BPK juga menemukan adanya ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan daerah, antara lain: (1) kekurangan volume dua puluh enam paket pekerjaan pada DPU dan ESDM sebesar Rp 215.253.419,30; (2) kelebihan pembayaran PPh 21 sebesar Rp 2.791.157.965; dan (3) kelebihan pembayaran PPh 21 dan kelebihan pembayaran gaji dan tunjangan sebesar Rp 80.091.371 (magelangkab.go.id).

Hal di atas menunjukkan bahwa peran auditor internal masih belum optimal yakni bahwa pemeriksaan ulang yang dilakukan oleh auditor internal sebelum diserahkan ke BPK belum menyentuh permasalahan yang mendasar baik karena singkatnya waktu pemeriksaan maupun keterbatasan jasa auditor internal. Padahal auditor internal merupakan salah satu kunci keberhasilan pemerintah daerah untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian karena (1) masih adanya kesenjangan (*research gap*) pada penelitian sebelumnya; (2) penelitian mengambil lokasi penelitian pada SKPD Kabupaten Magelang karena predikat Wajar Dengan Pengecualian. Permasalahan tersebut menjadi topik yang menarik untuk diteliti, sehingga peneliti mengambil tema yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal**

**terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut:

1. Hasil opini BPK atas kewajaran penyajian laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang Tahun Anggaran 2015 memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP).
2. BPK menemukan adanya ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan daerah, seperti kelebihan pembayaran PPh 21 dan kelebihan pembayaran gaji dan tunjangan.
3. Adanya penataan pegawai seringkali dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan baik secara kuantitas maupun kualitas.
4. Masih adanya kelemahan sistem pengendalian intern dalam penyusunan laporan keuangan, antara lain penatausahaan dan kas belum memadai, penyusunan laporan keuangan berbasis akrual belum optimal, serta penatausahaan aset tetap dan aset lainnya belum memadai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah agar hasil penelitian yang diperoleh terfokus pada permasalahan dan agar terhindar dari penafsiran yang tidak diharapkan, maka peneliti membatasi pada pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Magelang. Pemilihan variabel bebas tersebut dikarenakan variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang?
2. Bagaimana pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang.
2. Mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang.
3. Mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis  
Memberikan kontribusi pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam menganalisis persoalan penerapan teori yang diperoleh di saat

perkualiahan dengan praktik nyata, khususnya dalam akuntansi sektor publik.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Pemerintah Kabupaten Magelang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan akan pentingnya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas serta sistem pengendalian internal yang memadai sehingga akan mudah dalam melaksanakan tugasnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

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

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

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 adalah “Laporan keuangan daerah disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh pemerintah daerah selama satu periode pelaporan”. Jadi laporan keuangan merupakan informasi yang digunakan untuk menggambarkan kinerja suatu entitas yang biasanya diterbitkan setiap tahun.

Menurut Mardiasmo (2002: 159) laporan keuangan merupakan suatu hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi antara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas perusahaan tersebut. Informasi keuangan memberikan dasar pertimbangan untuk pengambilan suatu keputusan.

Menurut Munawir (2010: 31), laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dalam hasil-hasil yang telah dicapai oleh organisasi yang bersangkutan. Jadi laporan keuangan dapat dengan jelas memperlihatkan kondisi keuangan dari perusahaan/instansi.

Menurut Harahap (2007: 105) laporan keuangan menggambarkan mengenai kondisi keuangan dan hasil usaha suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, baik buruknya kondisi keuangan suatu organisasi dapat dilihat melalui laporan keuangan organisasi tersebut.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitas merupakan tingkat atau taraf baik buruknya sesuatu. Kualitas dalam hal ini berarti merupakan tingkat baik buruknya kondisi keuangan organisasi/pemerintahan, hal ini dapat dilihat dari laporan keuangannya.

Menurut Ferdy Van Beets., Geert Braam, and Suzanne Boelens (2009) definisi kualitas laporan keuangan adalah sebagai berikut:

*“Quality of financial reporting is decision usefulness its validity should be established by comparing our measured results to the decision usefulness of financial reporting as perceived by stakeholders such as equity providers or lenders.”*

Selain itu, dalam artikel Ferdy Van Beets, et. al (2009) juga menyatakan bahwa mereka membangun alat ukur yang komprehensif untuk menilai kualitas pelaporan keuangan dalam hal ini karakteristik kualitatif yang mendasar (relevan) dan meningkatkan karakteristik kualitatif (dapat dipahami, andal dan dapat dibandingkan), seperti yang didefinisikan dalam Kerangka Konseptual untuk pelaporan keuangan dari FASB (2008).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah merupakan

karakteristik kualitatif dari suatu laporan yang menyajikan mengenai posisi keuangan dan kinerja pemerintah daerah serta informasi lain yang merupakan hasil proses akuntansi selama periode tertentu yang akan digunakan oleh para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan.

**b. Tujuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Standar Akuntansi Keuangan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) 2009 menyatakan bahwa tujuan laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang terkait dengan posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi pemakai dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, suatu laporan keuangan dapat dikatakan sebagai data dan juga informasi. Secara spesifik dapat disimpulkan bahwa tujuan pelaporan keuangan adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan.

Menurut Mardiasmo (2009: 163) penyajian keuangan laporan keuangan oleh pemerintah memiliki tujuan antara lain:

- 1) Memberikan informasi keuangan untuk menentukan serta memprediksi kondisi ekonomi suatu unit pemerintahan dan perubahan-perubahan yang terjadi sebelumnya.
- 2) Memberikan informasi keuangan untuk menentukan serta memprediksi aliran kas, saldo, neraca dan kebutuhan sumber daya finansial jangka pendek unit pemerintahan.

- 3) Memberikan informasi keuangan untuk memonitor kinerja, kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan, kontrak yang disepakati dan ketentuan lain yang disyaratkan.
- 4) Memberikan informasi untuk perencanaan dan penganggaran serta memprediksi pengaruh akuisisi dan alokasi sumber daya terhadap pencapaian tujuan operasional.
- 5) Memberikan informasi untuk mengevaluasi kinerja manajerial dan organisasional.

Berdasarkan beberapa tujuan di atas dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan disusun untuk memenuhi kebutuhan para pemakai. Para pemakai tersebut menggunakannya untuk meramalkan, membandingkan dan menilai dampak keuangan yang timbul dari keputusan yang diambilnya. Selain itu laporan keuangan juga untuk menilai kemampuan sebuah entitas dan bertujuan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

#### **c. Komponen Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah terdiri dari:

##### 1) Laporan Realisasi Anggaran

Laporan realisasi anggaran menyajikan ikhtisar sumber, alokasi dan pemakaian sumber daya ekonomi yang dikelola oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang menggambarkan perbandingan antara anggaran dan realisasinya

dalam satu periode pelaporan. Unsur-unsur yang tercakup di dalamnya meliputi pendapatan, belanja transfer dan pembiayaan.

## 2) Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih

Saldo anggaran lebih adalah gabungan saldo yang berasal dari akumulasi SiLPA/SiKPA tahun-tahun anggaran sebelumnya dan tahun berjalan serta penyesuaian lain yang diperkenankan. Laporan perubahan saldo anggaran lebih mencakup unsur-unsur antara lain saldo anggaran lebih awal, penggunaan saldo anggaran lebih, sisa lebih/kurang pembiayaan tahun berjalan, koreksi kesalahan pembukuan tahun sebelumnya dan saldo anggaran lebih akhir.

## 3) Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan yang mencakup unsur-unsur berikut:

- a) Aset adalah sumber ekonomi yang dikuasai dan dimiliki oleh pemerintah sebagai akibat dari masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan sosial di masa depan yang diharapkan dapat diperoleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya non keuangan yang diperlukan untuk menyediakan jasa bagi masyarakat umum dan sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya.

- b) Kewajiban adalah utang yang muncul dari peristiwa masa lalu yang penyelesaiannya mengakibatkan aliran keluar sumber daya ekonomi pemerintah.
- c) Ekuitas dana adalah kekayaan bersih pemerintah yang merupakan selisih antara aset dan kewajiban pemerintah.

#### 4) Laporan Operasional (LO)

Manfaat disusunnya Laporan Operasional adalah tersedianya informasi mengenai seluruh kegiatan operasional keuangan entitas pelaporan dan penyajiannya disandingkan dengan periode sebelumnya. Berdasarkan PSAP Bab 12 paragraf 13 menjelaskan struktur laporan operasional mencakup pos-pos antara lain, pendapatan-LO, beban, surplus/defisit dari operasi, kegiatan non operasional, surplus/defisit sebelum pos luar biasa, pos luar biasa dan surplus/defisit-LO.

#### 5) Laporan Arus Kas

Laporan arus kas menyajikan informasi kas yang berkaitan penerimaan dan pengeluaran kas selama satu periode tertentu. Penerimaan dan pengeluaran tersebut diklasifikasikan menurut kegiatan operasional, pembiayaan dan investasi. Informasi arus kas sangat berguna bagi pemakai karena menyediakan estimasi kemampuan entitas untuk menghasilkan kas dan setara kas, serta kebutuhan entitas untuk menggunakan arus kas tersebut (Indra Bastian, 2010: 299).

#### 6) Laporan Perubahan Ekuitas

Laporan perubahan ekuitas merupakan laporan yang menunjukkan kenaikan atau penurunan ekuitas tahun pelaporan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. PSAP BA-01 paragraf 101 menjelaskan bahwa laporan perubahan ekuitas menyajikan sekurang-kurangnya pos-pos ekuitas awal, surplus/defisit-LO pada periode bersangkutan, dan koreksi-koreksi yang langsung menambah atau mengurangi ekuitas yang antara lain berasal dari dampak kumulatif yang disebabkan oleh perubahan kebijakan akuntansi dan koreksi kesalahan mendasar.

#### 7) Catatan atas Laporan Keuangan

Catatan atas laporan keuangan meliputi rincian dari angka yang tertera dalam laporan realisasi anggaran, neraca, dan laporan arus kas. Catatan atas laporan keuangan juga mencakup tentang kebijakan akuntansi yang digunakan oleh entitas pelaporan dan informasi lain yang diajarkan mengungkapkan di dalam Standar Akuntansi Pemerintahan serta ungkapan-ungkapan yang diperlukan untuk menghasilkan penyajian laporan keuangan secara wajar.

#### **d. Indikator Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Indikator kualitas laporan keuangan pemerintah daerah mengacu pada karakteristik kualitatif laporan keuangan menurut

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, yang meliputi:

1) Relevan

Suatu laporan keuangan dapat dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalam laporan keuangan tersebut dapat mempengaruhi keputusan pengguna dalam membantu mengevaluasi kejadian masa lalu atau masa kini serta memprediksi masa depan, dan mengoreksi hasil evaluasi. Informasi yang relevan mengandung beberapa unsur yaitu meliputi:

a) Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)

Artinya bahwa informasi tersebut dapat digunakan untuk menegaskan atau mengoreksi peristiwa di masa lalu.

b) Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*)

Artinya bahwa informasi tersebut dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.

c) Tepat waktu

Artinya bahwa informasi tersebut disajikan secara tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

d) Lengkap

Memiliki arti bahwa informasi keuangan yang disajikan selengkap mungkin agar memudahkan pengguna yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

2) Andal

Keandalan suatu informasi tergantung pada kemampuan informasi dalam menyajikan secara wajar keadaan atau peristiwa yang disajikan dengan keadaan yang sebenarnya terjadi. Keandalan suatu informasi akan berbeda, tergantung pada level pemakai, tingkat pemahaman ada aturan dan standar yang digunakan untuk menyajikan informasi. Informasi yang andal mencakup unsur-unsur berikut:

a) Penyajian jujur

Penyajian yang jujur menggambarkan keadaan secara wajar dan lengkap menunjukkan hubungan antara data akuntansi dan peristiwa-peristiwa yang sebenarnya digambarkan oleh data tersebut. Informasi yang disajikan juga harus bebas dari unsur bias.

b) Dapat diverifikasi

Artinya bahwa apabila kemampuan informasi tersebut diuji oleh orang yang berbeda, namun dengan menggunakan

metode yang sama, maka akan menghasilkan hasil akhir yang sama.

c) Netralitas

Artinya bahwa di dalam penyajian laporan keuangan tidak ada unsur bias. Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

3) Dapat dibandingkan

Suatu informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan dapat berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya. Perbandingan tersebut dilakukan baik secara internal maupun eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan apabila entitas diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun, sedangkan perbandingan secara eksternal dilakukan bila entitas yang dibandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Jika entitas pemerintah menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik dari kebijakan akuntansi yang sekarang, maka perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

4) Dapat dipahami

Dapat dipahami artinya bahwa suatu informasi yang disajikan di laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan

batas pemahaman para pengguna. Berdasarkan hal tersebut, maka pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dalam lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

## **2. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi**

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

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menentukan kemajuan suatu entitas. Faktor penentu dalam hal ini bukanlah kuantitas sumber daya manusia tersebut, namun kualitasnya sebagai individu. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi akan dapat menunjang kinerja suatu organisasi sehingga dapat mengalami kemajuan, oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja baik di suatu entitas pada umumnya diterima melalui proses seleksi terlebih dahulu.

Menurut Martindas (2002: 89), sumber daya manusia merupakan satu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Jadi manusia merupakan unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Nawawi (2005: 37) membagi pengertian sumber daya manusia dari dua sudut pandang yaitu secara makro dan mikro. Pengertian

sumber daya manusia secara makro adalah penduduk atau warga di suatu negara atau wilayah tertentu yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian sumber daya manusia dalam arti mikro adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset suatu organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah semua orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan di dalam sebuah lembaga/organisasi, dimana orang tersebut berfungsi sebagai aset yang dapat dihitung jumlahnya.

#### **b. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi**

Kompetensi dapat diartikan sebagai cerminan dari kemampuan seseorang pada bidang tertentu seperti kemampuan prestasi, komunikasi verbal, pengetahuan teknis, kemampuan mengelola tekanan pekerjaan dan kemampuan membuat perencanaan dan keputusan (Soemardi: 2010).

Emilda Ihsanti (2014) menjelaskan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu di dalam suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi dan kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai suatu kinerja, sehingga menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) serta hasil-hasil (*outcomes*).

Menurut Alimbudiono & Fidelis (2004) dalam Indriasari dan Nahartyo (2008), untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari *lefel of responsibility* (tanggung jawab) dan kompetensi sumber daya. Tanggung jawab dapat dilihat dari deskripsi jabatan seseorang, karena jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kompetensi dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya di bidang yang berkaitan dengan akuntansi.

### **c. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi**

Menurut Watson Wyatt (dalam Euky, 2003: 106), kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, serta perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya. Spencer dan Spencer dalam Emmyah (2009: 13) juga mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik kompetensi masing-masing meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif

Hevesi (2005) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowloedge*), dan kemampuan

(*ability*). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan, sehingga menyebabkan pemborosan. Selain pengetahuan pegawai juga harus memiliki keterampilan dalam hal ini keterampilan di bidang akuntansi. Keterampilan merupakan kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik.

Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2013 mengenai Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Senada dengan pendapat Kamariah (2012) bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat diukur melalui pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Ketiga hal tersebut yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh setiap orang untuk menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka peneliti menggunakan tiga indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia antara lain:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan pengetahuan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas laporan keuangan yang akan dihasilkan.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu ilmu yang secara lahiriah ada di diri manusia, sehingga perlu dipelajari lebih mendalam untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Keterampilan dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas.

3) Perilaku

Perilaku merupakan tindakan atau aktivitas dari seseorang dalam melaksanakan tugas, seperti misalnya dalam bidang akuntansi seseorang bekerja dengan mengedepankan kode etik sebagai seorang akuntan.

### **3. Sistem Pengendalian Internal**

#### **a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Indra Bastian (2007: 7), Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh eksekutif yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi.

Sistem Pengendalian Internal sangat diperlukan dalam rangka pengembangan sumber daya yang efektif dan efisien, serta untuk menghindari terjadinya penyimpangan. Instansi pemerintah juga wajib menerapkan setiap unsur dari Sistem Pengendalian Internal untuk mencapai visi dan misi serta pertanggungjawaban kegiatan instansi pemerintah. Kegiatan instansi pemerintah juga perlu adanya pemantauan secara terus-menerus dalam rangka memastikan bahwa Sistem Pengendalian Internal sudah dirancang dan diimplementasikan dengan baik. Pemantauan tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi risiko seperti pemborosan, penggelapan, dan penyalahgunaan. Dengan demikian, itu perlu adanya pengendalian internal untuk mengatur dan mengarahkan aktivitas suatu perusahaan/instansi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menyatakan bahwa:

Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang kemudian disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Menurut I Gusti Agung Rai (2008: 283), Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu kebijakan serta prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh suatu organisasi yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi mengenai keandalan laporan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

#### **b. Indikator Sistem Pengendalian Internal**

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 Risiko

Risiko 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, 2003: 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).

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

1. Zuliarti (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Internal Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasilnya menunjukkan bahwa kapasitas SDM tidak berpengaruh positif terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah, sedangkan pengendalian internal akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah, kapasitas SDM dan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diukur adalah Kapasitas Sumber Daya Manusia dan pengendalian internal serta Kualitas Laporan Keuangan. Perbedaannya terletak pada populasi, sampel, tempat dan waktu penelitian. Selain itu pada penelitian Zuliarti menggunakan variabel pemanfaatan teknologi informasi.

2. Emilda Ihsanti (2014) meneliti tentang pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Hasilnya menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah, sedangkan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu variabel yang diukur adalah Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Perbedaan penelitian Emilda dengan penelitian ini yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, sedangkan pada penelitian ini penulis mengganti dengan variabel Sistem Pengendalian Internal. Selain itu perbedaannya terletak pada populasi dan sampel penelitian, pada penelitian Emilda mengambil data di 26 SKPD sedangkan pada penelitian ini penulis mengambil data dari Pemerintah Kabupaten Magelang dengan sampel bagian akuntansi.
3. Indriasari dan Naharyanto (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Internal Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir. Hasilnya menunjukkan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah.

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah variabel dependennya Kapasitas SDM dan Sistem Pengendalian Internal. Perbedaan penelitian relevan dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta pada penelitian ini peneliti mengganti variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan variabel Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

4. Siti Soimah (2014) meneliti tentang Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemda Kabupaten Bengkulu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabelnya yakni Kapasitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Keuangan. Perbedaan penelitian relevan dengan penelitian ini terletak pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi, waktu, tempat, populasi dan sampel penelitian.

### **C. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, sedangkan variabel independennya yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal.

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Laporan keuangan sebagai output memerlukan sumber daya manusia yang mengimplementasikan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki pemahaman yang baik tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah, sehingga akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia yang kompeten tersebut tentunya harus memiliki bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Sistem Pengendalian Internal memiliki tujuan salah satunya adalah untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Adanya Sistem Pengendalian Internal yang baik dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahan pencatatan atau perhitungan. Sistem Pengendalian Internal adalah cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi serta berperan dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan. Dengan demikian, Sistem Pengendalian Internal merupakan salah satu hal yang penting dalam menciptakan laporan keuangan yang berkualitas, karena tanpa adanya Sistem Pengendalian Internal yang baik maka kualitas laporan keuangan yang dihasilkannya juga akan rendah.

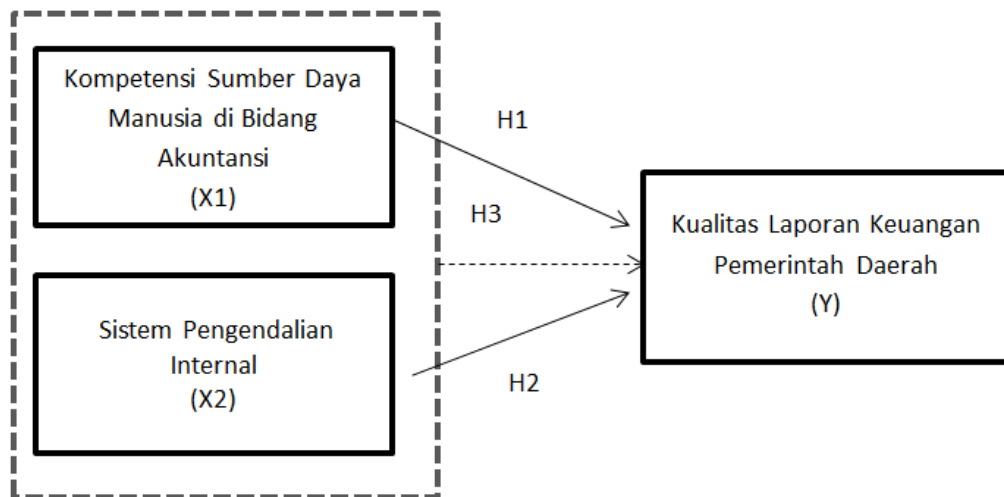
### 3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Laporan keuangan memiliki tujuan untuk memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, dan arus kas suatu entitas yang berguna bagi pemakai untuk pengambilan keputusan. Agar dapat menyediakan informasi yang berguna dan bermanfaat bagi pemakai, maka informasi laporan keuangan yang disajikan harus memenuhi karakteristik kualitatif sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Laporan keuangan memiliki karakteristik kualitatif yang meliputi relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami. Laporan keuangan yang memiliki karakteristik tersebut tentunya harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten di bidang akuntansi didukung dengan pendidikan, pengalaman dan keterampilan. Tentunya sumber daya manusia tersebut harus berkompeten dan memiliki pemahaman tentang pelaporan keuangan pemerintah daerah. Selain sumber daya manusia, Sistem Pengendalian Internal pun juga menjadi salah satu hal yang menentukan kualitas laporan keuangan yang dihasilkannya. Dengan demikian, baik Sumber Daya Manusia maupun Sistem Pengendalian Internal akan berdampak terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

#### **D. Paradigma Penelitian**

Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian tersebut di atas, maka peneliti dapat membuat sebuah paradigma mengenai penelitian untuk

menggambarkan hubungan antara kedua variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

Y : Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

X<sub>1</sub> : Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

X<sub>2</sub> : Sistem Pengendalian Internal

————> : pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah secara parsial

-----> : pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah secara simultan

### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis kesimpulan sementara atas masalah-masalah yang diajukan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- H2 : Terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- H3 : Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Magelang. Pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan November 2016 – Juni 2017 untuk membagi kuesioner, analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

### **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif ini juga termasuk ke dalam penelitian *ex-facto*, yaitu penelitian yang mengidentifikasi fakta atau peristiwa yang telah terjadi sebagai variabel dependen dan melakukan penyelidikan terhadap variabel independen (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002: 27).

### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, sedangkan variabel independennya meliputi Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal.

Definisi operasional masing-masing variabel tersebut adalah:

1. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah merupakan karakteristik kualitatif dari suatu laporan yang menyajikan mengenai posisi keuangan dan kinerja pemerintah daerah serta informasi lain yang merupakan hasil proses akuntansi selama periode tertentu yang akan digunakan oleh para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan. Indikator variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah meliputi relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya di bidang yang berkaitan dengan akuntansi. Indikator variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

3. Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh suatu organisasi yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi mengenai keandalan laporan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Indikator variabel Sistem Pengendalian Internal meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

#### D. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu dan kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajarinya dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang melaksanakan tugas pengelolaan keuangan yang terdiri dari Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran sebanyak 108 responden dari 27 SKPD Pemerintah Kabupaten Magelang. Jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tabel Populasi Penelitian

No.	SKPD	Responden (orang)
1	Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan	4
2	Dinas Peternakan dan Perikanan	4
3	Dinas Perdagangan dan Pasar	4
4	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4
5	Dinas Kesehatan	4
6	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga	4
7	Dinas Komunikasi dan Informasi	4
8	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	4
9	Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM	4
10	Dinas Perhubungan	4
11	Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah	4
12	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	4
13	Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM	4
14	Dinas Lingkungan Hidup	4
15	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	4
16	Inspektorat	4
17	Badan Kepegawaian Daerah	4
18	Badan Penyuluh Pertanian dan Ketahanan Pangan	4
19	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	4

20	Badan Perlindungan, Pemberdayaan Masyarakat dan KB	4
21	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	4
22	Badan Pelayanan Perijinan Terpadu	4
23	Kantor Pertamben (ESDM)	4
24	Kantor Perpustakaan dan Arsip	4
25	Satpol PP	4
26	Sekretariat Daerah	4
27	PKK Kabupaten Magelang	4
<b>Jumlah</b>		<b>108</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan selama penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan akan memperoleh hasil data kuantitatif yang akurat, oleh karena itu setiap instrumen itu harus memiliki skala. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi skala *Likert* (4 poin), yang digunakan untuk mengukur Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Internal.

Berdasarkan instrumen penelitian tersebut, peneliti membuat instrumen penelitian dengan melakukan modifikasi agar instrumen sesuai dengan variabel yang digunakan peneliti. Instrumen variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan variabel Sistem Pengendalian Internal dimodifikasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Siti Soimah (2014) dan instrumen Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang

Akuntansi dimodifikasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Grace T Togatorop (2015).

### 1. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	No. Item
Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Relevan	1, 2, 3, 4, 5
	Andal	6, 7, 8, 9, 10
	Dapat dibandingkan	11, 12, 13
	Dapat dipahami	14, 15, 16
Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi	Pengetahuan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	Keterampilan	8, 9, 10, 11
	Perilaku	12, 13, 14, 15, 16
Sistem Pengendalian Internal	Lingkungan Pengendalian	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Penilaian Risiko	7, 8, 9, 10
	Kegiatan Pengendalian	11, 12, 13, 14
	Informasi dan Komunikasi	15, 16, 17
	Pemantauan	18, 19, 20, 21

### 2. Penetapan Skor

Penetapan skor diberikan kepada butir-butir pernyataan penelitian di dalam kuesioner. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan diukur menggunakan modifikasi skala *Likert*. Modifikasi skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentang nilai 1-4 dengan menghilangkan jawaban ragu-ragu yang memiliki makna ganda dan tidak dapat menjelaskan kepastian jawaban dari partisipan.

Tabel 3. Penetapan Skor

Alternatif Jawaban	Penilaian	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: Sugiyono, (2014: 94)

## F. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji terpakai. Metode uji terpakai merupakan metode yang penyebarannya ke responden atau pengambilan datanya hanya dilakukan sekali, dalam arti data subyek yang sudah terkumpul digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian. Pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan suatu instrumen. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2011: 52). Data penelitian diuji kevaliditasnya dengan menggunakan korelasi *bivariate* dengan bantuan program aplikasi pengolah data. Hasil analisis korelasi *bivariate* dapat diketahui dengan melihat nilai *pearson correlation*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian apabila nilai *pearson correlation*  $< r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan tidak valid, sedangkan apabila nilai *pearson correlation*  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.

Hasil uji validitas dapat diketahui sebagai berikut:

a. Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,746	Valid
2	0,689	Valid
3	0,473	Valid
4	0,642	Valid
5	0,561	Valid
6	0,636	Valid
7	0,650	Valid
8	0,586	Valid
9	0,583	Valid
10	0,541	Valid
11	0,588	Valid
12	0,657	Valid
13	0,456	Valid
14	0,326	Tidak Valid
15	0,562	Valid
16	0,316	Tidak Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 2 pernyataan yang tidak valid dengan nilai *pearson correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Pernyataan yang valid terdapat 14 butir yang dapat digunakan dalam penelitian. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

Tabel 5. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,371	Valid
2	0,493	Valid
3	0,371	Valid
4	0,371	Valid
5	0,855	Valid
6	0,664	Valid
7	0,692	Valid
8	0,737	Valid
9	0,627	Valid
10	0,659	Valid
11	0,525	Valid
12	0,564	Valid
13	0,395	Valid
14	0,345	Tidak Valid
15	0,109	Tidak Valid
16	0,391	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat dua item yang tidak valid yaitu item pernyataan 14 dan 15, dimana nilai *pearson correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Item pernyataan lain dapat dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

c. Sistem Pengendalian Internal

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,737	Valid
2	0,716	Valid
3	0,431	Valid
4	0,793	Valid
5	0,769	Valid
6	0,614	Valid
7	0,684	Valid
8	0,501	Valid
9	0,749	Valid
10	0,773	Valid
11	0,224	Tidak Valid
12	0,635	Valid
13	0,642	Valid
14	0,758	Valid
15	0,310	Tidak Valid
16	0,431	Valid
17	0,662	Valid
18	0,585	Valid
19	0,377	Valid
20	0,212	Tidak Valid
21	0,525	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga item yang tidak valid, yaitu item pernyataan 11, 15 dan 20, dimana nilai *pearson correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (0,361), item pernyataan lain dapat dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel (Imam Ghazali, 2011: 47).

Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara *one shoot* atau pengukuran sekali saja menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Imam Ghazali (2011: 47), suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,70. Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Item Valid	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	14	0,852	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi	14	0,816	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal	18	0,906	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

### a. Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari 16 item pernyataan mengenai variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah adalah sebesar 0,852, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliabel. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari 16 item pernyataan mengenai variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi adalah sebesar 0,816, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliabel. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran.

c. Variabel Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari 21 item pernyataan mengenai variabel Sistem Pengendalian Internal adalah sebesar 0,906, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliabel. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran.

**G. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan langsung kepada responden. Menurut Sugiyono (2014: 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden. Kuesioner ini salah satu metode yang memiliki keuntungan sebagai pengumpul data yang baik, karena peneliti bisa mengetahui dengan pasti variabel yang ingin diukur serta tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Setiap pertanyaan atau pernyataan tertulis tersebut digunakan untuk mengungkap jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan di SKPD Kabupaten

Magelang, kuesioner diberikan ke pegawai yang berkaitan dengan bidang akuntansi.

## **H. Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan suatu program aplikasi pengolah data. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan dengan melakukan uji statistik regresi dan korelasi untuk melihat ada tidaknya pengaruh signifikansi terhadap kedua variabel independen, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Magelang. Langkah-langkah dalam menganalisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Instrumen**

Instrumen merupakan alat yang digunakan selama melakukan penelitian. Instrumen penelitian merupakan kunci utama untuk mendapatkan data yang diinginkan oleh peneliti secara akurat. Instrumen penelitian yang baik ialah instrumen penelitian yang valid dan realibel. Dengan demikian, peneliti mengharapkan hasil penelitian yang valid dan realibel.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Valid artinya bahwa suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014: 121). Suatu

kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaannya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengambil keputusan untuk menentukan valid apabila  $r_{hitung}$  sama dengan atau lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan data yang tidak valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$ .

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi dengan format *Pearson Correlation* melalui aplikasi pengolahan data, korelasi antar skor item dengan total skor item. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$	: koefisien korelasi antara X dan Y
$N$	: Jumlah subjek
$\sum XY$	: Jumlah hasil kali nilai X dan Y
$\sum X$	: Jumlah nilai X
$\sum Y$	: Jumlah nilai Y
$\sum X^2$	: Jumlah kuadrat nilai X
$\sum Y^2$	: Jumlah kuadrat nilai Y

Nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan rumus di atas akan dibandingkan dengan harga  $r_{product\ moment}$  pada tabel taraf signifikansi 0,05. Hasil pengukurannya adalah apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pada kuesioner dinyatakan valid. Begitu juga

sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item-item pada kuesioner dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan realibel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan dari waktu ke waktu akan menghasilkan data yang sama (Imam Ghozali, 2011: 47).

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* yaitu pengukuran hanya sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* dapat dihitung menggunakan rumus (Suharsimi Arikunto, 2006: 196) :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] + \left[ 1 - \frac{\sum a^2b}{a^2t} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum a^2b$  : Jumlah varian butir  
 $a^2t$  : Varian total

*Cronbach alpha* adalah patokan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dapat dikatakan realibel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2006: 46).

## 2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berkaitan dengan suatu cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan suatu data sehingga data tersebut mudah untuk dimengerti. Adapun cara-cara yang dilakukan adalah:

- a. Menentukan ukuran dari data seperti modus, rata-rata dan nilai tengah (median).
- b. Menentukan ukuran variabilitas data seperti: variasi (varians), tingkat penyimpangan (deviasi standar), jarak (*range*).
- c. Menentukan ukuran bentuk data: *skewness*, kurtosis, plot boks (Sofyan Siregar, 2011: 2).

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif agar data mudah dipahami. Data yang akan digunakan adalah data yang berasal dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimum, dan jumlah data penelitian. Dalam statistik deskriptif ini akan menggunakan distribusi frekuensi. Menurut Sofyan Siregar (2011: 6) distribusi frekuensi adalah penyusunan data dari yang paling kecil hingga paling besar kemudian membagi data tersebut ke dalam kelas-kelas.

Berikut cara membuat distribusi frekuensi:

- a. Urutkan data yang paling kecil sampai yang paling besar
- b. Hitung jarak atau rentangan (R)

$$R = \text{data tertinggi} - \text{data terkecil}$$

- c. Hitung jumlah kelas (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

$$K = \text{Jumlah kelas interval} \quad N = \text{Jumlah data}$$

Log= logaritma

- d. Hitung panjang kelas interval (P)

$$P = \text{Rentangan (R)} / \text{Jumlah Kelas (K)}$$

- e. Tentukan batas data terendah, dilanjutkan dengan menghitung kelas interval dengan cara menjumlahkan tepi bawah kelas ditambah dengan panjang kelas (P) kemudian hasil dikurangi 1 sampai pada data terakhir.

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengkategorikan ke dalam nilai masing-masing indikator. Ada lima kategori berdasarkan Mean ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi ideal ( $S_i$ ). Azwar (2010: 162) menjelaskan rumus untuk mencari mean ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $S_i$ ) sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal (} M_i \text{)} = 1/2 \text{ (nilai maksimum + nilai minimum)}$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (} S_i \text{)} = 1/6 \text{ (nilai maksimum - nilai minimum)}$$

Kategori indikator dapat dicari dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 8. Kategori Indikator Variabel

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
$M_i + 1,5S_i < X \leq M_i + 3S_i$	Sangat Tinggi
$M_i + 0,5S_i < X \leq M_i + 1,5S_i$	Tinggi
$M_i - 0,5S_i < X \leq M_i + 0,5S_i$	Sedang
$M_i - 1,5S_i < X \leq M_i - 0,5S_i$	Rendah
$M_i - 3S_i < X \leq M_i - 1,5S_i$	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2012)

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan atau tidak secara linier. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika  $VIF < 10$  dari nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Imam Gozali, 2006: 96).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi terjadi atau tidak terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2006: 125). Gejala heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan dengan uji ini adalah: Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heteroskedastisitas Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  berarti terkena heteroskedastisitas

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

###### 1) Persamaan Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2012: 243), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah)

X = Variabel independen (Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal)

a = Konstanta

B = koefisien regresi

(Sugiyono, 2012: 261)

###### 2) Mencari koefisien determinasi sederhana ( $r^2$ ) atau variabel

$X_1$  dengan Y,  $X_2$  dengan Y.

$$r^2(X_1 Y) = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{\sum Y^2}$$

$$r^2(X_2 Y) = \frac{a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$r^2(X_1 Y)$  = Koefisien determinasi antara  $X_1$  dengan Y

$r^2(X_2 Y)$  = Koefisien determinasi antara  $X_2$  dengan Y

$a_1$  = Koefisien Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

$a_2$  = Koefisien Sistem Pengendalian Internal

$X_1 Y$  = Jumlah produk  $X_1$  dengan Y

$Y^2$  = Jumlah kuadrat Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

### 3) Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$  berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara individual.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$  berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara individual.

Besarnya persentase sumbangan dari variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). ( $R^2$ ) tersebut menjelaskan besarnya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan jika peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor (Sugiyono, 2010: 275). Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk

mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga.

1) Membuat persamaan regresi dua prediktor dengan menggunakan rumus:

$$Y = a_1X_1 + a_2 X_2 + K$$

Keterangan:

Y	=	Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah
X <sub>1</sub>	=	Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi
X <sub>2</sub>	=	Sistem Pengendalian Internal
a <sub>1</sub> a <sub>2</sub>	=	Koefisien Regresi
K	=	Konstanta

2) Mencari koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara X1 dan X2 dengan Y, rumusnya:

$$R^2y(X_1X_2) = a_1 \sum X_1Y + a_2 \sum X_2 Y / \sum Y^2$$

Keterangan:

$R^2y(X_1X_2)$	=	Koefisien determinasi antara X1 & X2 dengan Y
a <sub>1</sub> a <sub>2</sub>	=	Koefisien Regresi
$\sum X_1Y$	=	Jumlah produk X1 dengan Y
$\sum X_2Y$	=	Jumlah produk X2 dengan Y
Y <sup>2</sup>	=	Jumlah Kuadrat Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

3) Menguji Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang ada dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output program pengolah data dapat dilihat pada tabel ANOVA.  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan

dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (n-k-1)$ , maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap nilai variabel secara bersama-sama.

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} (n-k-1)$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap nilai variabel secara bersama-sama.

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5%. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden yakni pada pengelola keuangan di SKPD Kabupaten Magelang antara lain Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran. Kuesioner yang disebar sebanyak 108 kuesioner dengan tingkat pengembalian 70%, sehingga kuesioner yang kembali sebanyak 76 kuesioner. Hal tersebut dikarenakan kesibukan pegawai pada saat penelitian. Berikut rincian jumlah pengembalian kuesioner:

Tabel 9. Rincian Jumlah Pengembalian Kuesioner

<b>Jumlah Kuesioner Disebar</b>	<b>Jumlah Kuesioner Kembali</b>	<b>Persentase</b>
108	76	70%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

#### 1. Gambaran Umum Responden

##### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

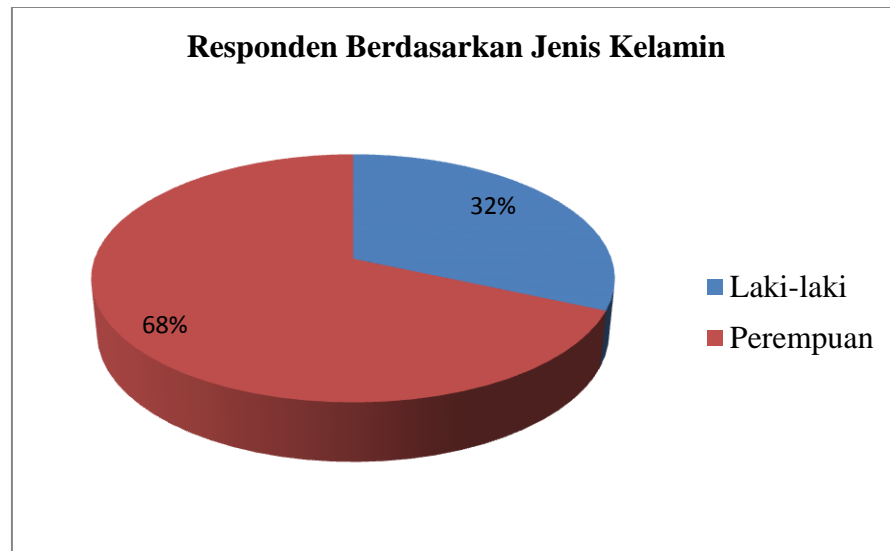
Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Tabel demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	24	32%
Perempuan	52	68%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 76 responden sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu sebanyak 52 orang (68%), sedangkan sisanya sebanyak 24 orang (32%) adalah responden laki-laki.



Gambar 2. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

#### b. Deskripsi responden berdasarkan usia

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

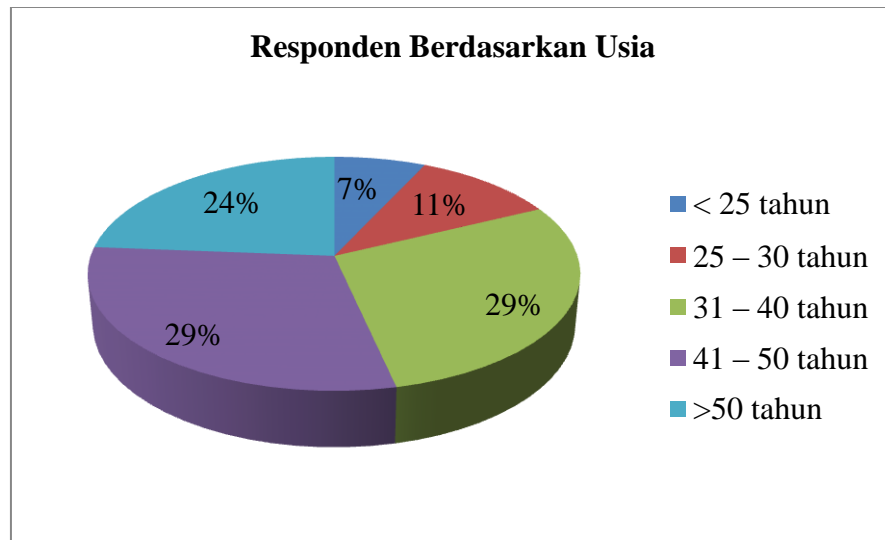
Tabel 11. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	5	7%
25 – 30 tahun	8	11%
31 – 40 tahun	22	29%
41 – 50 tahun	23	30%
>50 tahun	18	24%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebesar 7% (5

orang), responden yang berusia antara 25-30 tahun sebesar 11% (8 orang), responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 29% (22 orang), responden yang berusia antara 41-50 tahun sebesar 30% (23 orang), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 24% (18 orang).



Gambar 3. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Usia

### c. Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

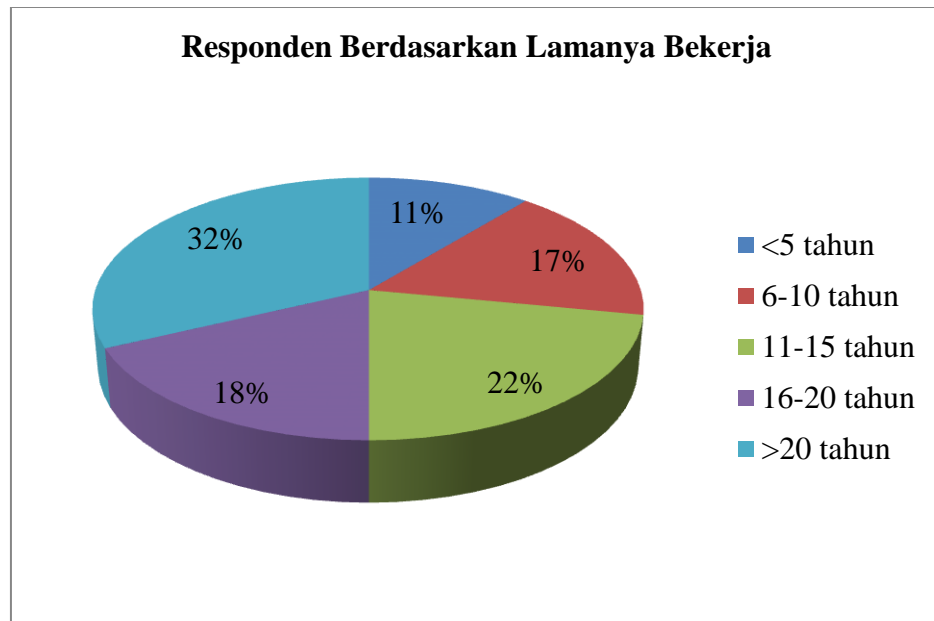
Tabel 13. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	8	11%
6-10 tahun	13	17%
11-15 tahun	17	22%
16-20 tahun	14	18%
>20 tahun	24	32%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 11% (8 orang), responden

yang bekerja antara 6-10 tahun sebesar 17% (13 orang), responden yang bekerja antara 11-15 tahun sebesar 22% (17 orang), responden yang bekerja antara 16-20 tahun sebesar 18% (14 orang), dan responden yang bekerja lebih dari 20 tahun sebesar 32% (24 orang).



Gambar 5. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

## B. Hasil Penelitian

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi mean, median, standar deviasi, tabel frekuensi responden dan tabel frekuensi responden menurut kategori yang penentuannya menggunakan program aplikasi pengolah data. Di samping itu disajikan tabel distribusi frekuensi, histogram, dan *pie chart* dari kecenderungan data variabel. Dalam mendiskripsikan dan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, maka disajikan deskripsi data dari

masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

Berikut hasil pengolahan data dari masing-masing variabel secara rinci:

**a. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

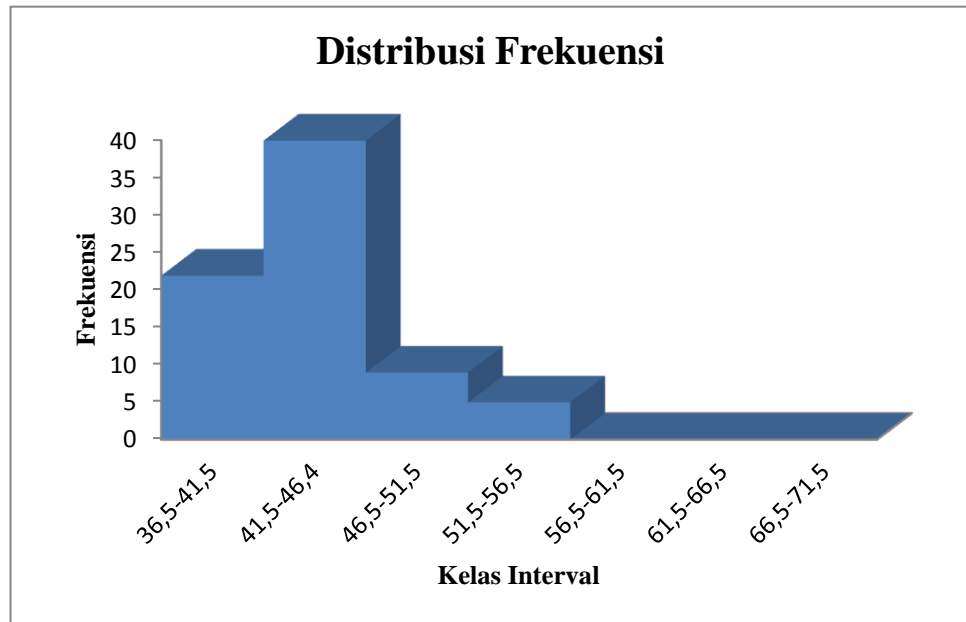
Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebar kepada SKPD Kabupaten Magelang menunjukkan bahwa variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah skor tertinggi sebesar 55, sedangkan skor terendah sebesar 37, Mean = 43,14 dan Standar Deviasi = 3,510 (lihat lampiran 7). Jumlah kelas interval setelah dihitung dengan rumus *Struges* sebanyak 7 kelas, maka dari itu peneliti memutuskan untuk menggunakan 7 kelas agar semua data dapat mencakup ke dalam semua kelas. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat di lampiran 7. Jawaban responden pada variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

No.	Interval Kelas	Frekuensi
1.	36,5 – 41,5	22
2.	41,5 – 46,5	40
3.	46,5 – 51,5	9
4.	51,5 – 56,5	5
5.	56,5 – 61,5	0
6.	61,5 – 66,5	0
7.	66,5 - 71,5	0
<b>Jumlah</b>		76

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:



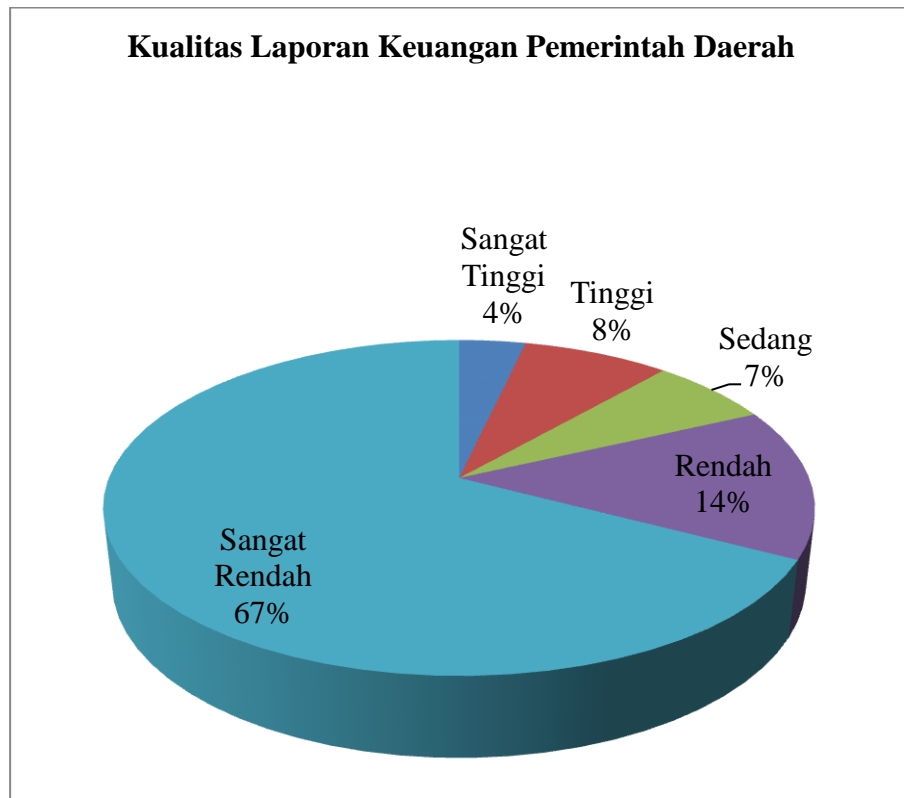
Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Data di atas kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan data variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Kategori Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dapat dikategorikan dalam 5 kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, dan sangat rendah. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 7.

Tabel 15. Kategori Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Sangat Tinggi	$51 < X \leq 55$	3	3,947%
2	Tinggi	$48 < X \leq 51$	6	7,895%
3	Sedang	$45 < X \leq 48$	5	6,579%
4	Rendah	$42 < X \leq 45$	11	14,474%
5	Sangat Rendah	$37 < X \leq 42$	51	67,105%
<b>Jumlah</b>			<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



Gambar 7. *Pie Chart* Kategori Kecenderungan Data Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Tabel di atas menunjukkan bahwa kategori sangat tinggi sebanyak 3 responden (3,947%), tinggi sebanyak 6 responden (7,895%), sedang sebanyak 5 reponden (6,579%), rendah sebanyak 11 responden (14,474%), dan sangat rendah sebanyak 51 responden (67,105%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kualitas Laporan Keuangan paling banyak memberikan penilaian sangat rendah.

## b. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

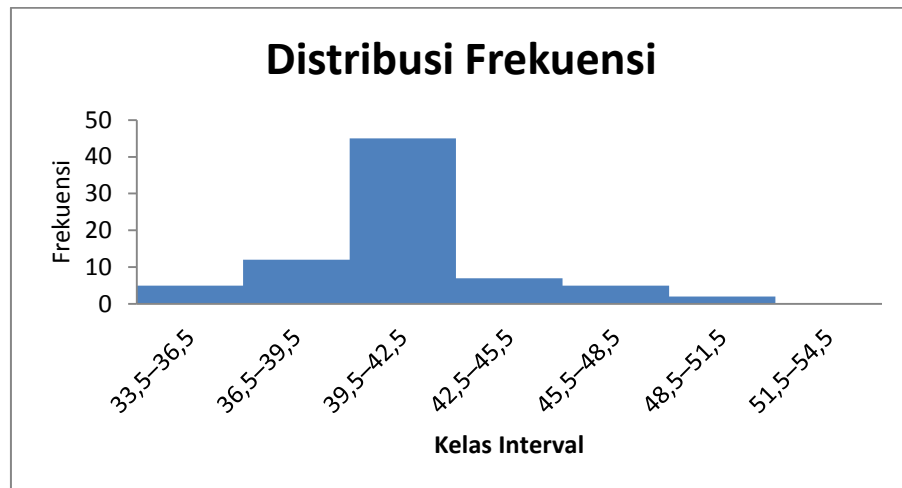
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket di SKPD Kabupaten Magelang, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi memperoleh skor tertinggi sebesar 54, sedangkan skor terendah sebesar 34. Mean = 41,35 dan Standar Deviasi = 3,020 (lihat lampiran 7). Jumlah kelas interval setelah dihitung dengan rumus *Struges* sebanyak 7 kelas, oleh karena itu peneliti memutuskan untuk menggunakan 7 kelas agar semua data dapat mencakup ke dalam semua kelas. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 7. Jawaban responden pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

No.	Interval Kelas	Frekuensi
1.	33,5 – 36,5	5
2.	36,5 – 39,5	12
3.	39,5 – 42,5	45
4.	42,5 – 45,5	7
5.	45,5 – 48,5	5
6.	48,5 – 51,5	2
7.	51,5 – 54,5	0
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



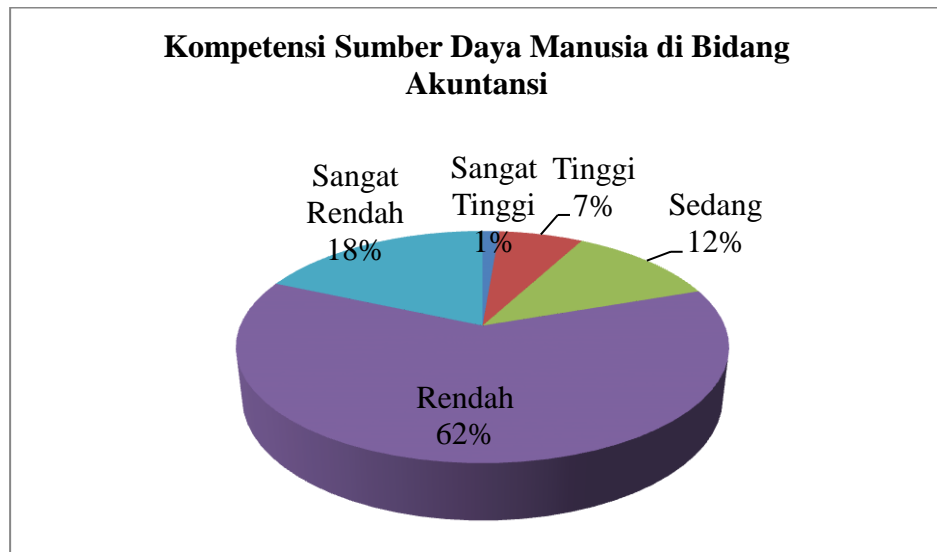
Gambar 8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

Berdasarkan data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan data variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi. Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dapat dikategorikan dalam 5 kategori antara lain kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 7.

Tabel 17. Kategori Kecenderungan Data Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Sangat Tinggi	$50 < X \leq 56$	1	1,316%
2	Tinggi	$46 < X \leq 50$	5	6,579%
3	Sedang	$42 < X \leq 46$	9	11,842%
4	Rendah	$38 < X \leq 42$	47	61,842%
5	Sangat Rendah	$32 < X \leq 38$	14	18,421%
<b>Jumlah</b>			<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 9. *Pie Chart* Kategori Kecenderungan Data Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

Tabel di atas menunjukkan bahwa kategori sangat tinggi sebanyak 1 responden (1,316%), tinggi sebanyak 5 responden (6,579%), sedang sebanyak 9 responden (11,842%), rendah sebanyak 47 responden (61,842%) dan sangat rendah sebanyak 14 responden (18,421%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi paling banyak memberikan penilaian rendah.

### c. Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal memperoleh skor tertinggi sebesar 71, sedangkan skor terendah sebesar 46, Mean=54,39 dan Standar Deviasi = 4,503 (lihat lampiran). Jumlah kelas interval setelah dihitung dengan rumus *Struges* sebanyak 6 kelas, maka dari itu peneliti memutuskan untuk menggunakan 6 kelas agar semua

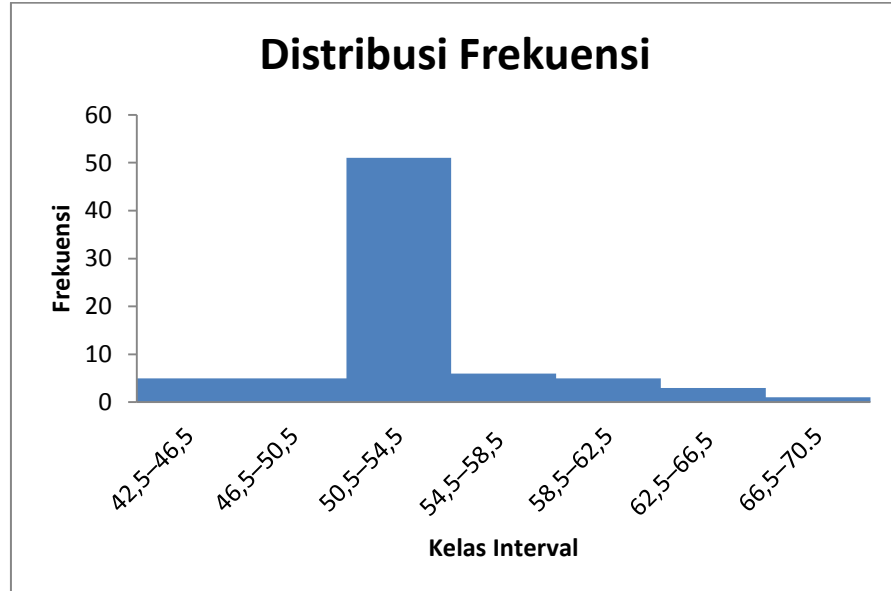
data dapat mencakup ke dalam semua kelas. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat di lampiran 7. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel Sistem Pengendalian Internal:

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Internal

No.	Interval Kelas	Frekuensi
1.	42,5 – 46,5	5
2.	46,5 – 50,5	5
3.	50,5 – 54,5	51
4.	54,5 – 58,5	6
5.	58,5 – 62,5	5
6.	62,5 – 66,5	3
7.	66,5 – 70,5	1
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 10. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Internal

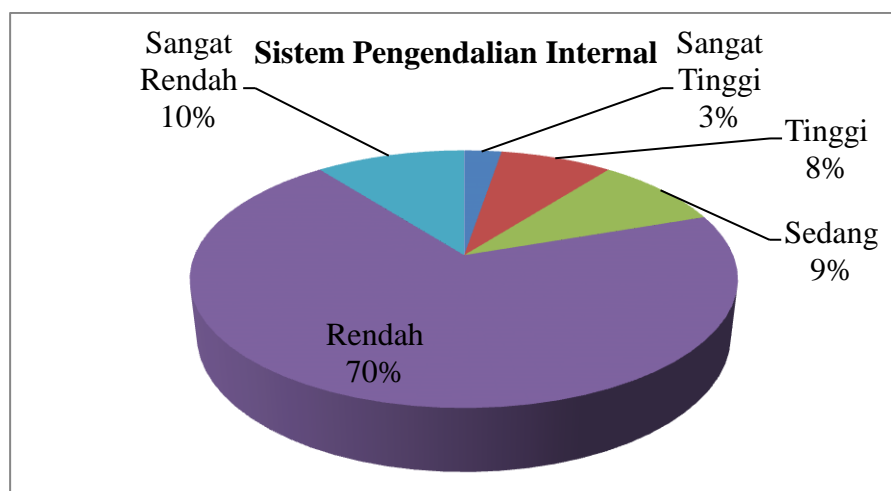
Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan data variabel Sistem Pengendalian Internal. Kategori

Sistem Pengendalian Internal dapat dikategorikan ke dalam 5 kategori yaitu kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 7.

Tabel 19. Kategori Kecenderungan Data Sistem Pengendalian Internal

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Sangat Tinggi	$64 < X \leq 71$	2	2,632%
2	Tinggi	$59 < X \leq 64$	6	7,895%
3	Sedang	$55 < X \leq 59$	7	9,211%
4	Rendah	$50 < X \leq 55$	53	69,737%
5	Sangat Rendah	$43 < X \leq 50$	8	10,526%
<b>Total</b>			<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017



Gambar 11. Pie Chart Kategori Kecenderungan Data Sistem Pengendalian Internal

Tabel di atas menunjukkan bahwa kategori sangat tinggi sebanyak 2 responden (2,632%), tinggi sebanyak 6 responden (7,895%), sedang sebanyak 7 responden (9,211%), rendah sebanyak 53 responden (69,737%), dan sangat rendah sebanyak 8 responden (10,526%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian

responden tentang variabel Sistem Pengendalian Internal paling banyak memberikan penilaian rendah.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinearitas antar variabel independen sebagai syarat digunakannya regresi ganda dalam menguji hipotesis. Berikut hasil perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>							
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)	7,227	4,800		1,506	0,136		
1 Kompetensi SDM	0,405	0,110	0,347	3,664	0,000	0,852	1,173
SPI	0,356	0,075	0,450	4,754	0,000	0,852	1,173

a. *Dependent Variable: Kualitas LKPD*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 serta mendekati angka 1. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Hasil Uji Glejser dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-5,314	3,146		
1 Kompetensi SDM	0,176	0,072	0,295	2,431	0,018
SPI	0,000	0,049	0,001	0,007	0,994

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji Glejser di atas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolute. Hal tersebut terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Regresi linear sederhana ini digunakan untuk menjawab hipotesis yang pertama, kedua dan ketiga. Nilai masing-masing koefisien regresi diketahui dari hasil perhitungan dengan aplikasi pengolah data.

1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi ( $X_1$ ) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan sederhana dengan program aplikasi pengolah data, maka dapat diperoleh rangkuman hasil uji analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis Pertama

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	18,034		
Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi	0,607	5,233	0,000
$R Square = 0,270$			

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan linear sederhana yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,034 + 0,607X_1$$

Persamaan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi ( $X_1$ ) sebesar 0,607 dan nilai konstanta 18,034 yang berarti jika variabel independen dianggap konstan (independen = 0), maka nilai Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) adalah sebesar 18,034.

b) Uji Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat

signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,233. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = 76 - 3 = 73$ , maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $5,233 > 1,666$ . Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 juga menunjukkan bahwa nilai yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut berarti bahwa pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada SKPD Kabupaten Magelang diterima.

2) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana dengan menggunakan program aplikasi pengolah data, maka diperoleh hasil uji analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis Kedua

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	18,283		
Sistem Pengendalian Internal	0,462	6,176	0,000
<i>R Square</i> = 0,340			

Sumber: Data primer yang telah diolah

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan linear sederhana yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 18,283 + 0,462 X_2$$

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) sebesar 0,462 dan nilai konstanta sebesar 18,283 yang berarti apabila variabel independen dianggap konstan (independen = 0) maka nilai Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) adalah sebesar 18,283.

b) Uji Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yakni sebesar 0,05. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,176. Apabila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = 76 - 3 = 73$ , maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $6,176 > 1,666$ . Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 juga menunjukkan bahwa yang lebih kecil dari nilai pada tingkat signifikansi telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada SKPD Kabupaten Magelang diterima.

**b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu variabel independen (Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Internal) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah). Berikut ini adalah ringkasan hasil analisis regresi berganda yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 24. Ringkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
X1	0,405
X2	0,356
Konstanta	7,227
R	0,665
R <sup>2</sup>	0,427
F <sub>hitung</sub>	28,988
F <sub>tabel</sub>	3,12
Sig.	0,000

Sumber: Data primer yang telah diolah

1) Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,427. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 42,7% variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dipengaruhi oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia di

Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dapat dimasukkan ke dalam model ini.

## 2) Persamaan Regresi

Berdasarkan nilai koefisien dan nilai konstanta pada Tabel 24 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,227 + 0,405 X_1 + 0,356 X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

A : nilai konstanta sebesar 7,227 menjelaskan apabila variabel independen dianggap konstan (variabel independen = 0), maka variabel dependennya yaitu Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sebesar 7,227.

B1 : koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi sebesar 0,405 menjelaskan bahwa setiap kenaikan Kompetensi Sumber Daya Manusia 1 poin maka akan menurunkan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sebesar 0,405 poin.

B2 : koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal sebesar 0,356 menjelaskan bahwa setiap kenaikan Sistem Pengendalian Internal 1 poin maka akan menurunkan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sebesar 0,356 poin.

### 3) Uji Signifikansi Regresi Berganda (Uji F)

Pengujian signifikansi regresi berganda dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dimana  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 84 - 3 = 81$  atau dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $28,988 > 3,12$ ) dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan ( $0,000 > 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti ada pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada SKPD di Kabupaten Magelang diterima.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Magelang. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis di atas, maka berikut hasil pembahasannya:

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi ( $X_1$ ) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Magelang. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5,233 dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu 1,666 dengan  $df = 76 - 3 = 73$ . Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,233 > 1,666$ ) dengan taraf signifikansi di bawah 5% yang berarti Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa besarnya Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah adalah sebesar 27% dan masih ada sebesar 73% yang berarti ada faktor lain yang dapat mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai konstanta sebesar 18,034 berarti jika variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dianggap konstan, maka nilai Kualitas Keuangan Pemerintah Daerah adalah sebesar 18,034.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subadriyah dan Anita Rahayuningtyas (2015) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Hubungan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Sistem Akuntansi Daerah dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah”

bahwa untuk memperoleh laporan keuangan yang berkualitas harus didukung adanya sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

## 2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) di Kabupaten Magelang. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 6,176 dengan  $p = 0,000 < 0,05$  dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $df = 76 - 3 = 73$  sebesar 1,666. Harga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,176 > 1,666$ ) dengan taraf signifikansi di bawah 5% yang artinya bahwa Sistem Pengendalian Internal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingginya Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,340 berarti bahwa sebesar 34% variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Pengendalian Internal, sedangkan sisanya sebesar 66% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai konstanta sebesar 18,283 berarti jika variabel Sistem Pengendalian Internal dianggap konstan, maka nilai Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sebesar 18,283.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuti Herawati (2014) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur)". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik penerapan Sistem Pengendalian

Internal, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah yang dihasilkan.

3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi ( $X_1$ ) dan Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ( $Y$ ) di Kabupaten Magelang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi sebesar 0,405 yang berarti apabila Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi meningkat 1 poin, maka Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah akan turun sebesar 0,406 satuan dengan asumsi variabel Sistem Pengendalian Internal tetap. Nilai koefisien Sistem Pengendalian Internal sebesar 0,356 yang berarti apabila Sistem Pengendalian Internal meningkat 1 poin, maka Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah akan turun sebesar 0,356 dengan asumsi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi tetap. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,988 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,12 ( $28,988 > 3,12$ ). Selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), artinya bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara

simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada SKPD di Kabupaten Magelang.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal maka akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada SKPD di Kabupaten Magelang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis serta pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi ( $X_1$ ) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) di Kabupaten Magelang. Artinya bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) pada SKPD di Kabupaten Magelang. Artinya bahwa semakin baik pelaksanaan unsur Sistem Pengendalian Internal, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi ( $X_1$ ) dan Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) pada SKPD di Kabupaten Magelang. Artinya bahwa semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal yang dimiliki SKPD, maka akan semakin tinggi pula Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah yang dihasilkan.

## **B. Saran**

Berdasarkan beberapa simpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Magelang
  - a. SKPD di Kabupaten Magelang hendaknya lebih teliti dalam menghasilkan laporan keuangan agar terbebas dari kesalahan yang berulang, sehingga Kualitas Laporan Keuangan yang dihasilkan semakin baik.
  - b. SKPD di Kabupaten Magelang hendaknya lebih meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi seperti melakukan pelatihan terkait dengan penatausahaan laporan keuangan agar pegawai memahami siklus akuntansi dengan baik sehingga Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang dihasilkan baik.
  - c. SKPD di Kabupaten Magelang hendaknya lebih meningkatkan Sistem Pengendalian Internal seperti menindaklanjuti setiap hasil temuan BPK agar Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang dihasilkan pada periode selanjutnya lebih baik.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang berhubungan dengan Kualitas Laporan Keuangan.

- b. Jumlah sampel dalam penelitian ini masih terlalu sedikit. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel sehingga gambaran hasil penelitian lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.
- c. Melengkapi metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan dan melakukan wawancara secara langsung agar memperoleh data yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno.(2007). “*Auditing (Pemeriksaan Akuntansi) oleh Kantor Akuntan Publik*”, Jilid 1 Edisi 3. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Aruan N. (2003).”*Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Studi Empiris di Jawa Timur*”. Jawa Timur: Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Jawa Timur.
- Andriani, Wiwik. (2010). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 5 No.1: Hal 69-80.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., dan Baesley, Mark S.(2003). “*Auditing dan Pelayanan Verifikasi Pendekatan Terpadu*”. Jakarta.
- Bastian, Indra. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. (2007). *Audit Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bastian, Indra. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bodnar, George H dan Hopwoodm Williams. (2006). “*Sistem Informasi Akuntansi*”. Yogyakarta: Andi.
- Christanti, Dianne Natalia. (2013). Pengaruh Akuntansi Berbasis AkruaI dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Skripsi*. Prodi Akuntansi FE Universitas Komputer Indonesia.
- Emmyah. (2009). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Admiisrasi Lembaga Administrasi Negara: Makassar.
- Pradono, Cahyo Febrian dan Basukianto. (2015). Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Faktor yang Mempengaruhi dan Implikasi Kebijakan (Studi pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 22 No.2: Hal 188-200.
- Rai, I Gusti Agung. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

- Wati, Kadek Desiana., Nyoman Trisna Herawati, dan Ni Kadek Sinarwati. (2014). Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal*. Vol. 2 No. 1.
- Tarigan, Erwinto Putra Antonius dan Lastria Nurtanzila. (2013). Standar Akuntansi Pemerintahan dalam Mewujudkan Akuntansi dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*. Vol. 17 No. 1.
- Forum Dosen Akuntansi Sektor Publik. 2006. *Standar Akuntansi Pemerintahan: Telaah Kritis PP Nomor 24 Tahun 2004*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hans Kartikahadi, Rosita, et.al. (2012). *Akuntansi Keuangan berdasarkan SAK berbasis IFRS*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2007). *Teori Akuntansi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hevesi, G. Alan. (2005). *Standart fir Internal Control in New York State Government*. Jakarta.
- Ihsanti, Emilda. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi FE Universitas Negeri Padang.
- Indriasari, Desi dan Naharyanto. (2008). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Internal Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal SNA*. Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.
- Indriyanto, Nur dan Bambang Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mahmoda, Siti. (2007). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. UNAIR: Surabaya.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.

- Martindas .(2002). *Manajemen SDM Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan, dan Usaha*. Jakarta: Grafiti.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri 13 Tahun 2006 *tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 *tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 *tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 *tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*.
- Rahayu, Siti Kurnia dan Nicky Prameswary Budhy. (2012). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan dan Implikasinya terhadap Kualitas Pemeriksaan Pajak. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Romney, Marshall B dan Steinbart, Paul John. (2003). “*Sistem Informasi Akuntansi*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyer, Lawrence B., Dittenhofer, Mortimer A., & Scheiner, James H. (2005). *Sawyer’s Internal Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setianingrum, D. (2016). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern Akuntansi dan Pengawasan Keuangan Daerah terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karanganyar). *Disertasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Soimah, S., & Aprilla, N. (2014). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara. *Disertasi*. Universitas Bengkulu.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-undang Nomor 7 Tahun 2013 tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*.
- Van Beets, Ferdy., Geert Braam, and Suzanne Boelens. (2009). *Quality of Financial Reporting: Measuring Qualitative Characteristics*. The Netherlands: Rasboud University Nijmegen.
- Warren, S.Carl., and Reeve, M.James, and Fess, E.Philip. (2005). *Corporate Financial Accounting*. South Western Thomson.
- Widyaningrum, Celviana dan Rahmawati. (2010). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel Intervening Pengendalian Internal Akuntansi. *Tesis*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- Windiastuti, R. (2014). Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung). *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Zuliarti. (2012). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Skripsi*. Universitas Muria Kudus.

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1**  
**LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN**  
**LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH**



**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN  
PERWAKILAN PROVINSI JAWA TENGAH**

Jalan Perintis Kemerdekaan No.175 Km. 14 Banyumanik, Semarang Telp (024) 8660825 Fax (024) 8660884

Semarang, 14 Juni 2016

Nomor : 391 /S/XVIII/SMG/06/2016  
Lampiran : Tiga berkas  
Perihal : Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah  
Kabupaten Magelang Tahun 2015

Yth. Bupati Magelang  
di  
Mungkid

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan serta Undang-Undang terkait lainnya, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah melakukan pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun Anggaran 2015, yang terdiri dari Neraca, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Laporan Arus Kas, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas dan Catatan atas Laporan Keuangan.

Pemeriksaan ditujukan untuk memberikan opini atas kewajaran penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Magelang dengan memperhatikan kesesuaian laporan keuangan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan efektivitas sistem pengendalian intern.

Pokok-pokok hasil pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun Anggaran 2015 yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut.

**1. Opini atas Laporan Keuangan**

Berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan, BPK memberikan pendapat **"Wajar Dengan Pengecualian"** atas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun Anggaran 2015.

**2. Sistem Pengendalian Intern**

BPK menemukan adanya kelemahan sistem pengendalian intern dalam penyusunan laporan keuangan, antara lain penatausahaan dan pengelolaan kas belum memadai, penyusunan laporan keuangan berbasis akrual belum optimal dan penatausahaan aset tetap dan aset lainnya belum memadai.

Berdasarkan kelemahan tersebut, BPK merekomendasikan kepada Bupati Magelang antara lain agar:

- a. Memerintahkan Kepala DPPKAD untuk menginstruksikan Kepala Bidang Perbendaharaan melaksanakan rekonsiliasi kas daerah secara rutin dan akurat;
- b. Memerintahkan Kepala Disdikpora untuk menginstruksikan seluruh Kepala Sekolah SD dan SMP mencatat dan menyajikan aset, pendapatan dan belanja dana BOS per jenis belanja sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan;
- c. Memerintahkan Kepala Disdikpora untuk melakukan inventarisasi aset tetap di sekolah SD, SMP dan UPTD serta melakukan rekonsiliasi data aset tetap secara bertahap dengan melibatkan seluruh pengurus barang sekolah dan seluruh pengurus barang UPTD; dan
- d. Memerintahkan Inspektur dan Kepala DPPKAD untuk melakukan verifikasi atas aset lainnya yang hilang, tidak ditemukan dan tidak diketahui keberadaannya serta kesalahan catat dengan melibatkan SKPD terkait.

### 3. Kepatuhan Terhadap Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

BPK juga menemukan adanya ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan daerah, antara lain kekurangan volume dua puluh enam paket pekerjaan pada DPU dan ESDM sebesar Rp215.253.419,30, kelebihan pembayaran PPh 21 sebesar Rp2.791.157.965,00 dan kelebihan pembayaran gaji dan tunjangan sebesar Rp80.091.371,00.

Berdasarkan ketidakpatuhan tersebut, BPK merekomendasikan kepada Bupati Magelang antara lain agar:

- a. Memerintahkan Kepala Dinas PU dan ESDM untuk memberikan sanksi kepada Pejabat Pembuat Komitmen, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan dan Pengawas serta Panitia Penerima Hasil Pekerjaan atas ketidakcermatannya dalam melakukan pengawasan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Memerintahkan Kepala DPPKAD untuk menginstruksikan Kepala Bidang Perbendaharaan DPPKAD melakukan pembetulan SPT Masa PPh 21 bulan Januari s.d Agustus 2015 dan melaporkan atas pembetulan SPT Masa PPh 21 ke KPP Pratama Magelang serta memproses kompensasi pada masa pajak berikutnya;
- c. Memerintahkan Kepala Dinas Kominfo untuk menginstruksikan Kepala Seksi Pengelolaan dan Pengembangan Data Bidang Pengolah Data Elektronik dan Telematika untuk memutakhirkan *database* gaji pegawai yang dikelola; dan
- d. Memerintahkan Inspektur untuk melakukan pemeriksaan atas kelebihan tunjangan anak dan beras pada SKPD-SKPD.

Untuk jelasnya kami lampirkan laporan hasil pemeriksaan dimaksud, yaitu Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Nomor 71A/LHP/BPK/XVIII.SMG/06/2016, Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern Nomor 71B/LHP/BPK/XVIII.SMG/06/2016 dan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Kepatuhan Terhadap Peraturan Perundang-undangan Nomor 71C/LHP/BPK/XVIII.SMG/06/2016 masing-masing bertanggal 3 Juni 2016.

Sesuai Pasal 20 ayat (3) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004, jawaban atau penjelasan kepada BPK tentang tindak lanjut atas rekomendasi BPK disampaikan selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari setelah laporan hasil pemeriksaan ini diterima.

Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

  
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN  
Perwakilan Provinsi Jawa Tengah  
Kepala,  
KEPALA PERWAKILAN  
Hery Subandono, S.P.M., Ak., CA., CIA., CFE.  
NIP. 197105071991031002

Terbusan:

1. Anggota V BPK
2. Auditor Utama KN V BPK
3. Inspektur Utama BPK
4. Kepala Direktorat Utama Revbang BPK
5. Inspektur Kabupaten Magelang.

**LAMPIRAN 2**  
**KUESIONER PENELITIAN**

## Lampiran 1 Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai SKPD Kabupaten Magelang

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi pada program sarjana Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner mengenai **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang)”**. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu dalam keberhasilan penelitian ini, oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan dengan lengkap dan menurut kenyataan sebenarnya. Pengumpulan data ini hanya akan digunakan untuk penyusunan tugas akhir skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Triyanti

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (v) pada pertanyaan pilihan.

- Nama : ..... (boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita
- Usia : ( ) < 25 tahun ( ) 31 – 40 tahun ( ) > 50 tahun  
 ( ) 25 – 30 tahun ( ) 41 – 50 tahun
- Lama Bekerja : ( ) < 5 tahun ( ) 11 – 15 tahun ( ) > 20 tahun  
 ( ) 6 – 10 tahun ( ) 16 – 20 tahun
- Jabatan : .....

Pernahkan Bapak/Ibu mengikuti pelatihan tentang akuntansi/keuangan?

- ( ) Sering ( ) Kadang-kadang ( ) Tidak Pernah

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (v) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

- (1) STS = Sangat Tidak Setuju (3) S = Setuju  
 (2) TS = Tidak Setuju (4) SS = Sangat Setuju

**C. PERTANYAAN TERKAIT PENELITIAN**

**1. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

No.	Pernyataan	Skala			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>Relevan</b>					
1.	Laporan keuangan yang disusun di tempat lembaga Bapak/Ibu bekerja telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan.				
2.	Laporan keuangan yang dihasilkan oleh lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja dapat memberikan informasi untuk mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.				
3.	Informasi dalam laporan keuangan di lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kejadian masa yang akan datang.				
4.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja menyelesaikan laporan keuangan tepat waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan.				
5.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja menyajikan laporan keuangan secara lengkap yaitu mencakup				

No.	Pernyataan	Skala			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
	semua informasi akuntansi yang dapat digunakan dalam mengambil keputusan.				
<b>Andal</b>					
6.	Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan di lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menggambarkan dengan jujur transaksi yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan.				
7.	Informasi yang disajikan oleh lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja bebas dari kesalahan yang bersifat material.				
8.	Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan di lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja dapat diuji kebenarannya.				
9.	Informasi yang telah dihasilkan di lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja tidak berpihak pada kepentingan pihak tertentu.				
10.	Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan di lembaga tempat Bapak/Ibu telah memenuhi kebutuhan para pengguna.				
<b>Dapat dibandingkan</b>					
11.	Informasi keuangan yang disajikan oleh lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.				
12.	Dalam penyusunan laporan keuangan, lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menggunakan kebijakan akuntansi yang berpedoman pada Standar Akuntansi Pemerintahan.				
13.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja pada suatu periode telah menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun.				
<b>Dapat dipahami</b>					
14.	Informasi keuangan yang disajikan oleh lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja dapat dipahami oleh pengguna.				
15.	Informasi dalam laporan keuangan lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja yang dinyatakan dalam istilah mudah dipahami.				
16.	Laporan Keuangan lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah disusun secara sistematis sehingga mudah dimengerti.				

## 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

No.	Pernyataan	Skala			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>Pengetahuan</b>					
1.	Saya memahami tugas pokok sebagai Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dengan baik.				
2.	Saya sering membaca literatur tentang akuntansi dalam rangka meng- <i>upgrade</i> pengetahuan saya di bidang akuntansi.				
3.	Saya memiliki pemahaman teknis pekerjaan yang dilakukan dengan baik.				
4.	Saya memahami siklus akuntansi dengan baik.				
5.	Saya memahami Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dengan baik.				
6.	Saya memahami Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2007 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Keuangan Instansi Pemerintah dengan baik.				
7.	Saya memahami Peraturan Bupati No. 18 Tahun 2014 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang dengan baik.				
<b>Keterampilan</b>					
8.	Saya mengikuti pelatihan terkait dengan penatausahaan laporan keuangan.				
9.	Saya memiliki kemampuan untuk memahami materi pelatihan terkait dengan penatausahaan laporan keuangan dengan cepat.				
10.	Saya memiliki kemampuan untuk menyusun laporan keuangan dengan baik.				
11.	Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas dengan menggunakan teknologi.				
<b>Perilaku</b>					
12.	Saya bekerja dengan mengedepankan kode etik sebagai seorang akuntan.				
13.	Saya bekerja berdasarkan praktik yang dapat diterima secara umum.				
14.	Saya menolak setiap intervensi dari atasan yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan.				
15.	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu.				
16.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang baik.				

### 3. Sistem Pengendalian Internal

No.	Pernyataan	Skala			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>Lingkungan Pengendalian</b>					
1.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menerapkan kode etik secara tertulis.				
2.	Pimpinan lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah memberikan contoh dalam berperilaku mengikuti kode etik.				
3.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah membentuk struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan.				
4.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah memiliki standar kompetensi untuk setiap tugas pada masing-masing posisi.				
5.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menerapkan kebijakan yang sehat mengenai pembinaan sumber daya manusia.				
6.	Pimpinan lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja secara terus-menerus melakukan penilaian terhadap kualitas pengendalian internal.				
<b>Penilaian Resiko</b>					
7.	Pimpinan telah melakukan analisis risiko secara lengkap terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran terhadap sistem akuntansi.				
8.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menerapkan pengendalian internal terhadap risiko.				
9.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menerapkan tujuan instansi secara keseluruhan.				
10.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menerapkan tujuan pada tiap tingkatan kegiatan.				
<b>Kegiatan Pengendalian</b>					
11.	Setiap transaksi dan aktivitas di lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah didukung dengan otorisasi dari pihak yang berwenang.				
12.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah menerapkan pemisahan tugas yang memadai.				
13.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah melakukan pencatatan yang akurat atas transaksi dan kejadian.				
14.	Pegawai telah memahami tujuan dari kegiatan pengendalian.				
<b>Informasi dan Komunikasi</b>					
15.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah				

No.	Pernyataan	Skala			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
	menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggung jawab.				
16.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja telah melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan audit.				
17.	Informasi yang telah disediakan secara tepat waktu, sehingga memungkinkan untuk melakukan tindakan korektif secara tepat.				
<b>Pemantauan</b>					
18.	Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan melakukan pemeriksaan mendadak terhadap catatan akuntansi.				
19.	Lembaga tempat Bapak/Ibu bekerja selalu menindaklanjuti setiap hasil temuan yang diberikan oleh BPK.				
20.	Pimpinan selalu mereviu temuan BPK yang menunjukkan adanya kelemahan.				
21.	Pimpinan selalu mengevaluasi hasil temuan BPK yang menunjukkan perlu adanya perbaikan.				

**LAMPIRAN 3**  
**TABEL JUMLAH POPULASI PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3. TABEL JUMLAH POPULASI PENELITIAN**

<b>No.</b>	<b>SKPD</b>	<b>Responden (orang)</b>
1	Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan	4
2	Dinas Peternakan dan Perikanan	4
3	Dinas Perdagangan dan Pasar	4
4	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4
5	Dinas Kesehatan	4
6	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga	4
7	Dinas Komunikasi dan Informasi	4
8	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	4
9	Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM	4
10	Dinas Perhubungan	4
11	Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah	4
12	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	4
13	Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM	4
14	Dinas Lingkungan Hidup	4
15	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	4
16	Inspektorat	4
17	Badan Kepegawaian Daerah	4
18	Badan Penyuluh Pertanian dan Ketahanan Pangan	4
19	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	4
20	Badan Perlindungan, Pemberdayaan Masyarakat dan KB	4
21	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	4
22	Badan Pelayanan Perijinan Terpadu	4
23	Kantor Pertamben (ESDM)	4
24	Kantor Perpustakaan dan Arsip	4
25	Satpol PP	4
26	Sekretariat Daerah	4
27	PKK Kabupaten Magelang	4
<b>Jumlah</b>		<b>108</b>

**LAMPIRAN 4**  
**TABEL DATA UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 4. TABEL DATA UJI INSTRUMEN**

**1. Data Variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

No.	Pernyataan														Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39
2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	42
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	42
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
11	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	38
12	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	50
13	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
18	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	51
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	47
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
28	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
Total	97	92	88	86	93	91	88	92	91	91	94	97	90	92	1282

## 2. Data Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

No.	Pernyataan														Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	44
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
10	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40
12	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	38
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	37
14	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	37
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
23	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	47
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	39
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
29	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	37
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
Total	90	83	90	90	87	88	90	82	85	88	88	90	91	94	1236

### 3. Data Variabel Sistem Pengendalian Internal

No.	Pernyataan																		Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	47
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	44
11	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	44
12	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	60
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
21	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	43
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	52
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58
24	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	52
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
26	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
27	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	55
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
Total	86	88	90	85	84	85	82	85	89	91	88	92	85	90	88	85	95	92	1580

**LAMPIRAN 5**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

LAMPIRAN 5,

1. Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	Total Item
item1	Pearson Correlation	1	,623**	,465**	,607**	,412*	,410*	,460*	,449*	,383*	,178	,247	,490**	,383*	-,112	,312	,041	,746*
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000	,024	,025	,011	,013	,036	,346	,188	,006	,036	,555	,093	,829	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,623**	1	,428*	,389*	,463**	,394*	,295	,397*	,581**	,326	,270	,477**	,290	-,028	,276	-,042	,689*
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,034	,010	,031	,114	,030	,001	,079	,149	,008	,120	,882	,140	,827	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,465**	,428*	1	,282	,314	-,008	,132	,296	,000	,428*	,051	,228	,357	,035	,024	,051	,473*
	Sig. (2-tailed)	,010	,018		,131	,091	,967	,488	,113	1,000	,018	,789	,226	,053	,855	,899	,789	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	,607**	,389*	,282	1	,302	,386*	,477**	,312	,304	,035	,131	,167	,304	,089	,371*	,131	,642*
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,131		,105	,035	,008	,093	,102	,853	,491	,379	,102	,640	,043	,491	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item5	Pearson	,412 <sup>*</sup>	,463 <sup>**</sup>	,314	,302	1	,423 <sup>*</sup>	,419 <sup>*</sup>	,262	,206	,224	,163	,302	,206	-,040	,182	-,059	,561 <sup>*</sup>
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,024	,010	,091	,105		,020	,021	,162	,274	,235	,391	,105	,274	,833	,336	,756	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson	,410 <sup>*</sup>	,394 <sup>*</sup>	-,008	,386 <sup>*</sup>	,423 <sup>*</sup>	1	,601 <sup>**</sup>	,016	,501 <sup>**</sup>	,200	,203	,335	,000	,261	,521 <sup>**</sup>	,203	,636 <sup>*</sup>
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,025	,031	,967	,035	,020		,000	,932	,005	,288	,281	,070	1,000	,164	,003	,281	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson	,460 <sup>*</sup>	,295	,132	,477 <sup>**</sup>	,419 <sup>*</sup>	,601 <sup>**</sup>	1	,405 <sup>*</sup>	,461 <sup>*</sup>	,027	,347	,337	,231	,068	,281	,099	,650 <sup>*</sup>
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,011	,114	,488	,008	,021	,000		,026	,010	,888	,060	,069	,220	,723	,132	,602	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson	,449 <sup>*</sup>	,397 <sup>*</sup>	,296	,312	,262	,016	,405 <sup>*</sup>	1	,366 <sup>*</sup>	,397 <sup>*</sup>	,681 <sup>**</sup>	,535 <sup>**</sup>	,732 <sup>**</sup>	-,071	-,050	-,105	,586 <sup>*</sup>
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,013	,030	,113	,093	,162	,932	,026		,047	,030	,000	,002	,000	,708	,795	,581	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson	,383 <sup>*</sup>	,581 <sup>**</sup>	,000	,304	,206	,501 <sup>**</sup>	,461 <sup>*</sup>	,366 <sup>*</sup>	1	,290	,537 <sup>**</sup>	,456 <sup>*</sup>	,000	,000	,254	,000	,583 <sup>*</sup>
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,036	,001	1,000	,102	,274	,005	,010	,047		,120	,002	,011	1,000	1,000	,175	1,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson	,178	,326	,428 <sup>*</sup>	,035	,224	,200	,027	,397 <sup>*</sup>	,290	1	,582 <sup>**</sup>	,477 <sup>**</sup>	,290	,397 <sup>*</sup>	,276	,270	,541 <sup>*</sup>
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,346	,079	,018	,853	,235	,288	,888	,030	,120		,001	,008	,120	,030	,140	,149	,002

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	,247	,270	,051	,131	,163	,203	,347	,681**	,537**	,582**	1	,784**	,269	,288	,200	,135	,588*
	Sig. (2-tailed)	,188	,149	,789	,491	,391	,281	,060	,000	,002	,001		,000	,151	,122	,289	,478	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	,490**	,477**	,228	,167	,302	,335	,337	,535**	,456*	,477**	,784**	1	,228	,200	,139	,049	,657*
	Sig. (2-tailed)	,006	,008	,226	,379	,105	,070	,069	,002	,011	,008	,000		,225	,288	,463	,797	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	,383*	,290	,357	,304	,206	,000	,231	,732**	,000	,290	,269	,228	1	,000	,000	,000	,456*
	Sig. (2-tailed)	,036	,120	,053	,102	,274	1,000	,220	,000	1,000	,120	,151	,225		1,000	1,000	1,000	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	-,112	-,028	,035	,089	-,040	,261	,068	-,071	,000	,397*	,288	,200	,000	1	,695**	,681**	,326
	Sig. (2-tailed)	,555	,882	,855	,640	,833	,164	,723	,708	1,000	,030	,122	,288	1,000		,000	,000	,078
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,312	,276	,024	,371*	,182	,521**	,281	-,050	,254	,276	,200	,139	,000	,695**	1	,747**	,562*
	Sig. (2-tailed)	,093	,140	,899	,043	,336	,003	,132	,795	,175	,140	,289	,463	1,000	,000		,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item16	Pearson Correlation	,041	-,042	,051	,131	-,059	,203	,099	-,105	,000	,270	,135	,049	,000	,681**	,747**	1	,316

	Sig. (2-tailed)	,829	,827	,789	,491	,756	,281	,602	,581	1,000	,149	,478	,797	1,000	,000	,000		,089
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	,746**	,689**	,473**	,642**	,561**	,636**	,650**	,586**	,583**	,541**	,588**	,657**	,456*	,326	,562**	,316	1
Item	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,001	,000	,000	,001	,001	,002	,001	,000	,011	,078	,001	,089	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**b. Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi**

**Correlations**

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	Total Item
item1	Pearson Correlation	1	,263	-,034	-,034	,287	,341	,422 <sup>*</sup>	,201	,337	-,073	-,062	-,028	,034	,422 <sup>*</sup>	,047	,058	,371 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,161	,856	,856	,124	,065	,020	,286	,069	,702	,745	,883	,856	,020	,806	,761	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,263	1	,263	,263	,523 <sup>**</sup>	,520 <sup>**</sup>	,536 <sup>**</sup>	,128	,111	,139	,000	,213	,131	,357	-,357	-,110	,493 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,161		,161	,161	,003	,003	,002	,501	,558	,465	1,000	,258	,489	,053	,053	,561	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	-,034	,263	1	-,034	,287	,341	,422 <sup>*</sup>	,201	-,102	,473 <sup>**</sup>	-,062	-,028	,034	-,047	,047	,493 <sup>**</sup>	,371 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,856	,161		,856	,124	,065	,020	,286	,590	,008	,745	,883	,856	,806	,806	,006	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	-,034	,263	-,034	1	,287	-,068	-,047	,201	,337	,473 <sup>**</sup>	,557 <sup>**</sup>	,392 <sup>*</sup>	,034	-,047	,047	,058	,371 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,856	,161	,856		,124	,720	,806	,286	,069	,008	,001	,032	,856	,806	,806	,761	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,287	,523 <sup>**</sup>	,287	,287	1	,865 <sup>**</sup>	,731 <sup>**</sup>	,632 <sup>**</sup>	,376 <sup>*</sup>	,409 <sup>*</sup>	,291	,385 <sup>*</sup>	,462 <sup>*</sup>	,221	-,051	,147	,855 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,124	,003	,124	,124		,000	,000	,000	,040	,025	,118	,035	,010	,241	,789	,438	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item6	Pearson Correlation	,341	,520**	,341	-,068	,865**	1	,836**	,531**	,145	,072	-,123	,111	,478**	,093	-,093	,115	,664**
	Sig. (2-tailed)	,065	,003	,065	,720	,000		,000	,003	,445	,705	,519	,560	,008	,625	,625	,546	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,422*	,536**	,422*	-,047	,731**	,836**	1	,426*	,259	,149	-,084	-,038	,516**	,149	,064	,276	,692**
	Sig. (2-tailed)	,020	,002	,020	,806	,000	,000		,019	,167	,433	,658	,842	,004	,432	,738	,140	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,201	,128	,201	,201	,632**	,531**	,426*	1	,455*	,425*	,361*	,436*	,469**	,122	,030	,226	,737**
	Sig. (2-tailed)	,286	,501	,286	,286	,000	,003	,019		,011	,019	,050	,016	,009	,522	,873	,231	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	,337	,111	-,102	,337	,376*	,145	,259	,455*	1	,479**	,604**	,451*	,102	,259	,139	,172	,627**
	Sig. (2-tailed)	,069	,558	,590	,069	,040	,445	,167	,011		,007	,000	,012	,590	,167	,463	,363	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	-,073	,139	,473**	,473**	,409*	,072	,149	,425*	,479**	1	,850**	,606**	,073	,149	,099	,352	,659**
	Sig. (2-tailed)	,702	,465	,008	,008	,025	,705	,433	,019	,007		,000	,000	,702	,433	,602	,056	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	-,062	,000	-,062	,557**	,291	-,123	-,084	,361*	,604**	,850**	1	,704**	,062	,197	,084	,104	,525**

	Sig. (2-tailed)	,745	1,000	,745	,001	,118	,519	,658	,050	,000	,000		,000	,745	,298	,658	,584	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	-,028	,213	-,028	,392*	,385*	,111	-,038	,436*	,451*	,606**	,704**	1	,028	,343	-,152	,047	,564**
	Sig. (2-tailed)	,883	,258	,883	,032	,035	,560	,842	,016	,012	,000	,000		,883	,064	,422	,805	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	,034	,131	,034	,034	,462*	,478**	,516**	,469**	,102	,073	,062	,028	1	,047	-,047	-,058	,395*
	Sig. (2-tailed)	,856	,489	,856	,856	,010	,008	,004	,009	,590	,702	,745	,883		,806	,806	,761	,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	,422*	,357	-,047	-,047	,221	,093	,149	,122	,259	,149	,197	,343	,047	1	-,362*	-,118	,345
	Sig. (2-tailed)	,020	,053	,806	,806	,241	,625	,432	,522	,167	,433	,298	,064	,806		,050	,533	,062
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,047	-,357	,047	,047	-,051	-,093	,064	,030	,139	,099	,084	-,152	-,047	-,362*	1	,513**	,109
	Sig. (2-tailed)	,806	,053	,806	,806	,789	,625	,738	,873	,463	,602	,658	,422	,806	,050		,004	,565
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item16	Pearson Correlation	,058	-,110	,493**	,058	,147	,115	,276	,226	,172	,352	,104	,047	-,058	-,118	,513**	1	,391*
	Sig. (2-tailed)	,761	,561	,006	,761	,438	,546	,140	,231	,363	,056	,584	,805	,761	,533	,004		,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	,371*	,493**	,371*	,371*	,855**	,664**	,692**	,737**	,627**	,659**	,525**	,564**	,395*	,345	,109	,391*	1

Item	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	,044	,006	,044	,044	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,001	,031	,062	,565	,033				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### c. Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	Total Item
item1	Pearson Correlation	1	,778*	,271	,702*	,761*	,430*	,642*	,490*	,601*	,482*	,034	,309	,206	,451*	,045	,000	,453*	,412*	,188	,140	,273	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000	,147	,000	,000	,018	,000	,006	,000	,007	,857	,097	,274	,012	,815	1,000	,012	,024	,320	,461	,144	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	,778*	1	,326	,648*	,657*	,458*	,570*	,295	,574*	,393*	,021	,270	,228	,497*	,295	,000	,396*	,425*	,113	,084	,516*	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000		,079	,000	,000	,011	,001	,114	,001	,032	,914	,149	,226	,005	,114	1,000	,030	,019	,552	,658	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	,271	,326	1	,462*	,305	,000	,282	,000	,652*	,317	,000	,000	,635*	,231	,000	,000	,380*	,271	,346	,000	,000	,431*
	Sig. (2-tailed)	,147	,079		,010	,101	1,000	,132	1,000	,000	,088	1,000	1,000	,000	,219	1,000	1,000	,038	,147	,061	1,000	1,000	,017

	N	30	30	30	30	30	0	30	0	30	0	0	30	30	0	0	30	30	0	0	30	30	
item4	Pearson Correlation	,702*	,648*	,462*	1	,898*	,475*	,638*	,537*	,799*	,699*	-,259	,367*	,327	,466*	,234	,231	,714*	,576*	,027	-,259	,078	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010		,000	,008	,000	,002	,000	,000	,167	,046	,077	,009	,213	,219	,000	,001	,889	,168	,684	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	,761*	,657*	,305	,898*	1	,441*	,671*	,512*	,657*	,536*	-,148	,326	,239	,475*	,058	,305	,711*	,596*	,035	-,079	,102	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,101	,000		,015	,000	,004	,000	,002	,434	,078	,204	,008	,759	,101	,000	,001	,853	,679	,590	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	,430*	,458*	,000	,475*	,441*	1	,327	,315	,458*	,536*	,239	,642*	,239	,616*	,309	,000	,247	,099	,035	-,079	,322	,614**
	Sig. (2-tailed)	,018	,011	1,00	,008	,015		,078	,090	,011	,002	,204	,000	,204	,000	,097	1,00	,188	,602	,853	,679	,083	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	,642*	,570*	,282	,638*	,671*	,327	1	,764*	,570*	,483*	-,125	,117	,411*	,378*	,069	,282	,599*	,336	-,098	-,024	,324	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,132	,000	,000	,078		,000	,001	,007	,510	,539	,024	,040	,716	,132	,000	,069	,608	,899	,081	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	,490*	,295	,000	,537*	,512*	,315	,764*	1	,505*	,369*	-,164	,200	,246	,089	,053	,323	,539*	,140	-,224	-,111	,093	,501**
	Sig. (2-tailed)	,006	,114	1,00	,002	,004	,090	,000		,004	,045	,387	,288	,190	,638	,781	,082	,002	,461	,235	,559	,626	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item9	Pearson Correlation	,601*	,574*	,652*	,799*	,657*	,458*	,570*	,505*	1	,600*	-,186	,439*	,642*	,497*	,295	,000	,644*	,248	,113	-,197	,047	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,011	,001	,004		,000	,324	,015	,000	,005	,114	1,000	,000	,187	,552	,298	,806	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	,482*	,393*	,317	,699*	,536*	,536*	,483*	,369*	,600*	1	,007	,471*	,611*	,552*	,269	,317	,450*	,482*	,256	,027	,472*	,773**
	Sig. (2-tailed)	,007	,032	,088	,000	,002	,002	,007	,045	,000		,972	,009	,000	,002	,150	,088	,013	,007	,171	,886	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	,034	,021	,000	-,259	-,148	,239	-,125	-,164	-,186	,007	1	,350	,195	,327	-,269	,317	-,209	,034	,623*	,792*	,441*	,224
	Sig. (2-tailed)	,857	,914	1,000	,167	,434	,204	,510	,387	,324	,972		,058	,303	,077	,150	,088	,268	,857	,000	,000	,015	,235
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	,309	,270	,000	,367*	,326	,642*	,117	,200	,439*	,471*	,350	1	,350	,725*	,453*	,259	,288	,309	,299	,089	,236	,635**
	Sig. (2-tailed)	,097	,149	1,000	,046	,078	,000	,539	,288	,015	,009	,058		,058	,000	,012	,167	,122	,097	,109	,640	,210	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	,206	,228	,635*	,327	,239	,239	,411*	,246	,642*	,611*	,195	,350	1	,474*	,252	,317	,514*	,206	,403*	,246	,441*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,274	,226	,000	,077	,204	,204	,024	,190	,000	,000	,303	,058		,008	,179	,088	,004	,274	,027	,190	,015	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item14	Pearson Correlation	,451*	,497*	,231	,466*	,475*	,616*	,378*	,089	,497*	,552*	,327	,725*	,474*	1	,424*	,231	,363*	,326	,347	,139	,410*	,758**
	Sig. (2-tailed)	,012	,005	,219	,009	,008	,000	,040	,638	,005	,002	,077	,000	,008		,020	,219	,049	,079	,060	,463	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,045	,295	,000	,234	,058	,309	,069	,053	,295	,269	-,269	,453*	,252	,424*	1	,000	,353	,045	-,047	-	,276	,310
	Sig. (2-tailed)	,815	,114	1,000	,213	,759	,097	,716	,781	,114	,150	,150	,012	,179	,020		1,000	,055	,815	,804	,034	,140	,095
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item16	Pearson Correlation	,000	,000	,000	,231	,305	,000	,282	,323	,000	,317	,317	,259	,317	,231	,000	1	,380*	,542*	,346	,430*	,360	,431*
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	,219	,101	1,000	,132	,082	1,000	,088	,088	,167	,088	,219	1,000		,038	,002	,061	,018	,051	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item17	Pearson Correlation	,453*	,396*	,380*	,714*	,711*	,247	,599*	,539*	,644*	,450*	-,209	,288	,514*	,363*	,353	,380*	1	,453*	-,088	-,196	,073	,662**
	Sig. (2-tailed)	,012	,030	,038	,000	,000	,188	,000	,002	,000	,013	,268	,122	,004	,049	,055	,038		,012	,645	,299	,702	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item18	Pearson Correlation	,412*	,425*	,271	,576*	,596*	,099	,336	,140	,248	,482*	,034	,309	,206	,326	,045	,542*	,453*	1	,188	,140	,273	,585**
	Sig. (2-tailed)	,024	,019	,147	,001	,001	,602	,069	,461	,187	,007	,857	,097	,274	,079	,815	,002	,012		,320	,461	,144	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item19	Pearson Correlation	,188	,113	,346	,027	,035	,035	-,098	-,224	,113	,256	,623*	,299	,403*	,347	-,047	,346	-,088	,188	1	,745*	,415*	,377*
	Sig. (2-tailed)	,320	,552	,061	,889	,853	,853	,608	,235	,552	,171	,000	,109	,027	,060	,804	,061	,645	,320		,000	,023	,040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item20	Pearson Correlation	,140	,084	,000	-,259	-,079	-,079	-,024	-,111	-,197	,027	,792*	,089	,246	,139	- ,389*	,430*	-,196	,140	,745*	1	,557*	,212
	Sig. (2-tailed)	,461	,658	1,000	,168	,679	,679	,899	,559	,298	,886	,000	,640	,190	,463	,034	,018	,299	,461	,000		,001	,262
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item21	Pearson Correlation	,273	,516*	,000	,078	,102	,322	,324	,093	,047	,472*	,441*	,236	,441*	,410*	,276	,360	,073	,273	,415*	,557*	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	,144	,004	1,000	,684	,590	,083	,081	,626	,806	,009	,015	,210	,015	,024	,140	,051	,702	,144	,023	,001		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Item	Pearson Correlation	,737*	,716*	,431*	,793*	,769*	,614*	,684*	,501*	,749*	,773*	,224	,635*	,642*	,758*	,310	,431*	,662*	,585*	,377*	,212	,525*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,235	,000	,000	,000	,095	,017	,000	,001	,040	,262	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	16

### b. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	16

**c. Hasil Uji Reliabilitas Sistem Pengendalian Internal**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	21

**LAMPIRAN 6**  
**DATA PENELITIAN**

**LAMPIRAN 6. DATA PENELITIAN**

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

No.	Pernyataan														Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	44
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	41
6	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	37
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
8	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	51
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	44
12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
14	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	39
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	39
23	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	51
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	38
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
28	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	47
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
32	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	48
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	44
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	46
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
41	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
42	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	46
46	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	51
47	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39
48	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	42
49	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	47
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	42
51	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
52	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
57	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	38
58	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	50
59	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
60	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
63	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
64	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
67	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40
68	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
69	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	51
70	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	47
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
74	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
76	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
Total	243	237	225	224	235	235	221	238	234	234	243	246	226	235	3276

## 2. Data Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi

No.	Pernyataan														Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	34
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	38
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	37
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
8	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	48
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
11	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	46
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	39
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
17	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	47
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
20	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
22	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	37
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
24	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	49
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	44
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
29	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	36
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	40
31	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
32	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	39
33	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	38
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40

37	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
43	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	39
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
45	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
46	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	47
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
49	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	44
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
56	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	36
57	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40
58	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	38
59	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	37
60	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	37
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
63	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
64	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
65	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
67	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46
68	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
69	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	47
70	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
72	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	39
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
75	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	37
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
Total	230	214	230	225	222	227	229	204	217	227	224	228	232	232	3141

### 3. Data Sistem Pengendalian Internal

No.	Pernyataan																		Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	59
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	63
6	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	46
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
8	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	66
9	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	47
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
11	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	63
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	52
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	52
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
21	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	46
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	51
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	58
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	58
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	48
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	61
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
30	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
32	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	50
33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	54
34	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	57

37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	57
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	60
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
43	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
45	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	51
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58
47	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	47
48	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	51
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
56	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	44
57	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	44
58	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	60
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
63	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
67	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	43
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	52
69	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58
70	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	52
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
72	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
73	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	55
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
Total	221	230	231	218	220	221	217	222	229	233	221	235	218	233	227	217	247	244	4084

**LAMPIRAN 7**  
**PERHITUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI DAN**  
**DISTRIBUSI KECENDERUNGAN VARIABEL**

**LAMPIRAN 7. PERHITUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI DAN  
DISTRIBUSI KECENDERUNGAN VARIABEL**

**Descriptive Statistics**

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>
Kualitas LKPD	84	18	37	55	3624	43,14	,383	3,510	12,317
Kompetensi SDM	84	20	34	54	3473	41,35	,330	3,020	9,120
SPI	84	28	43	71	4517	53,77	,482	4,413	19,478
Valid N ( <i>listwise</i> )	84								

**a. Menentukan Tabel Distribusi Frekuensi Data Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

1) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log 76 \\ &= 1 + 3,3 (1,88) \\ &= 1 + 6,204 \\ &= 7,204 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

2) Menentukan Rentang Data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 55 - 37 \\ &= 32 \end{aligned}$$

3) Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{32}{7} \\ &= 4,571 \text{ dibulatkan menjadi } 5 \end{aligned}$$

4) Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min}) \\ &= \frac{1}{2} (55 + 37) \\ &= 46 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi (Si)} &= \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min}) \\ &= \frac{1}{6} (55 - 37) \\ &= 3 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned} \text{a) Sangat Tinggi} &= Mi + 1,5Si < X \leq Mi + 3Si \\ &= 46 + 1,5 (3) < X \leq 46 + 3 (3) \\ &= 46 + 4,5 < X \leq 46 + 9 \end{aligned}$$

$$= 50,5 < X \leq 55$$

$$= 51 < X \leq 55$$

$$\begin{aligned} \text{b) Tinggi} &= Mi + 0,5Si < X \leq Mi + 1,5Si \\ &= 46 + 0,5 (3) < X \leq 46 + 1,5 (3) \\ &= 46 + 1,5 < X \leq 46 + 4,5 \\ &= 47,5 < X \leq 50,5 \\ &= 48 < X \leq 51 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c) Sedang} &= Mi - 0,5Si < X \leq Mi + 0,5Si \\ &= 46 - 0,5 (3) < X \leq 46 + 0,5 (3) \\ &= 46 - 1,5 < X \leq 46 + 1,5 \\ &= 45 < X \leq 47,5 \\ &= 45 < X \leq 48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{d) Rendah} &= Mi - 1,5Si < X \leq Mi - 0,5Si \\ &= 46 - 1,5 (3) < X \leq 46 - 0,5 (3) \\ &= 46 - 4,5 < X \leq 46 - 1,5 \\ &= 41,5 < X \leq 44,5 \\ &= 42 < X \leq 45 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{e) Sangat Rendah} &= Mi - 3Si < X \leq Mi - 1,5Si \\ &= 46 - 3 (3) < X \leq 46 - 1,5 (3) \\ &= 46 - 9 < X \leq 46 - 4,5 \\ &= 37 < X \leq 41,5 \\ &= 37 < X \leq 42 \end{aligned}$$

**b. Menentukan Tabel Distribusi Frekuensi Data Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi**

1) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log 76 \\ &= 1 + 3,3 (1,8) \\ &= 1 + 6,204 \\ &= 7,204 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

2) Menentukan Rentang Data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 54 - 34 \\ &= 20 \end{aligned}$$

3) Menentukan Panjang

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{20}{7} \\ &= 2,857 \text{ dibulatkan menjadi } 3 \end{aligned}$$

4) Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\begin{aligned}\text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min}) \\ &= \frac{1}{2} (54 + 34) \\ &= 44\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi ideal (Si)} &= \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min}) \\ &= \frac{1}{6} (54 - 34) \\ &= 4\end{aligned}$$

Perhitungan Kategori

$$\begin{aligned}\text{a) Sangat tinggi} &= Mi + 1,5Si < X \leq Mi + 3Si \\ &= 44 + 1,5 (4) < X \leq 44 + 3 (4) \\ &= 44 + 6 < X \leq 44 + 12 \\ &= 50 < X \leq 56\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{b) Tinggi} &= Mi + 0,5Si < X \leq Mi + 1,5Si \\ &= 44 + 0,5 (4) < X \leq 44 + 1,5 (4) \\ &= 44 + 2 < X \leq 44 + 6 \\ &= 46 < X \leq 50\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{c) Sedang} &= Mi - 0,5Si < X \leq Mi + 0,5Si \\ &= 44 - 0,5 (4) < X \leq 44 + 0,5 (4) \\ &= 44 - 2 < X \leq 44 + 2 \\ &= 42 < X \leq 46\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{d) Rendah} &= Mi - 1,5Si < X \leq Mi - 0,5Si \\ &= 44 - 1,5 (4) < X \leq 44 - 0,5 (4) \\ &= 44 - 6 < X \leq 44 - 2 \\ &= 38 < X \leq 42\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{e) Sangat Rendah} &= Mi - 3Si < X \leq Mi - 1,5Si \\ &= 44 - 3 (4) < X \leq 44 - 1,5 (4) \\ &= 44 - 12 < X \leq 44 - 6 \\ &= 32 < X \leq 38\end{aligned}$$

**c. Menentukan Tabel Distribusi Frekuensi Data Sistem Pengendalian Internal**

1) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log 76 \\ &= 1 + 3,3 (1,88) \\ &= 1 + 6,204 \\ &= 7,204 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

2) Menentukan Rentang Data

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 71 - 43\end{aligned}$$

$$= 28$$

3) Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{28}{7} \\ &= 4 \end{aligned}$$

4) Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\begin{aligned} \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min}) \\ &= \frac{1}{2} (71 + 43) \\ &= 57 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi ideal (Si)} &= \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min}) \\ &= \frac{1}{6} (71 - 43) \\ &= 4,67 \end{aligned}$$

Perhitungan Kategori

$$\begin{aligned} \text{a) Sangat tinggi} &= Mi + 1,5Si < X \leq Mi + 3Si \\ &= 57 + 1,5 (4,67) < X \leq 57 + 3 (4,67) \\ &= 57 + 7,005 < X \leq 57 + 14,01 \\ &= 64,005 < X \leq 71,01 \\ &= 64 < X \leq 71 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b) Tinggi} &= Mi + 0,5Si < X \leq Mi + 1,5Si \\ &= 57 + 0,5 (4,67) < X \leq 57 + 1,5 (4,67) \\ &= 57 + 2,335 < X \leq 57 + 7,005 \\ &= 59,335 < X \leq 64,005 \\ &= 59 < X \leq 64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c) Sedang} &= Mi - 0,5Si < X \leq Mi + 0,5Si \\ &= 57 - 0,5 (4,67) < X \leq 57 + 0,5 (4,67) \\ &= 57 - 2,335 < X \leq 57 + 2,335 \\ &= 54,665 < X \leq 59,335 \\ &= 55 < X \leq 59 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{d) Rendah} &= Mi - 1,5Si < X \leq Mi - 0,5Si \\ &= 57 - 1,5 (4,67) < X \leq 57 - 0,5 (4,67) \\ &= 57 - 7,005 < X \leq 57 - 2,335 \\ &= 49,995 < X \leq 54,665 \\ &= 50 < X \leq 55 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{e) Sangat Rendah} &= Mi - 3Si < X \leq Mi - 1,5Si \\ &= 57 - 3 (4,67) < X \leq 57 - 1,5 (4,67) \\ &= 57 - 14,01 < X \leq 57 - 7,005 \\ &= 42,99 < X \leq 49,995 \\ &= 43 < X \leq 50 \end{aligned}$$

**LAMPIRAN 8**  
**UJI ASUSMSI KLASIK**

## LAMPIRAN 8. UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Multikolinearitas

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,665 <sup>a</sup>	0,443	0,427	2,776

a. Predictors: (Constant), SPI, Kompetensi SDM

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446,699	2	223,350	28,988	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	562,459	73	7,705		
	Total	1009,158	75			

a. Dependent Variable: Kualitas LKPD

b. Predictors: (Constant), SPI, Kompetensi SDM

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,227	4,800		1,506	0,136		
	Kompetensi SDM	0,405	0,110	0,347	3,664	0,000	0,852	1,173
	SPI	0,356	0,075	0,450	4,754	0,000	0,852	1,173

a. Dependent Variable: Kualitas LKPD

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		SPI	Kompetensi SDM
1	Correlations		
		SPI	-0,384
		Kompetensi SDM	1,000
1	Covariances		
		SPI	-0,003
		Kompetensi SDM	0,012

a. Dependent Variable: Kualitas LKPD

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Mode <i>l</i>	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi SDM	SPI
	1	2,993	1,000	0,00	0,00	0,00
1	2	0,004	26,739	0,09	0,30	0,96
	3	0,003	32,643	0,91	0,70	0,03

a. Dependent Variable: Kualitas LKPD

**2. Uji Heteroskedastisitas**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,295 <sup>a</sup>	0,087	0,062	1,81933

a. Predictors: (Constant), SPI, Kompetensi SDM

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23,006	2	11,503	3,475	,036 <sup>b</sup>
Residual	241,627	73	3,310		
Total	264,633	75			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), SPI, Kompetensi SDM

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,314	3,146		1,689	0,095		
	Kompetensi SDM	0,176	0,072	0,295	2,431	0,018	0,852	1,173
	SPI	0,000	0,049	0,001	0,007	0,994	0,852	1,173

**LAMPIRAN 9**  
**UJI HIPOTESIS**

## LAMPIRAN 9. UJI HIPOTESIS

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

#### 1. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,520 <sup>a</sup>	0,270	0,260	3,155

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi SDM*

**ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	272,595	1	272,595	27,387	0,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	736,563	74	9,954		
<i>Total</i>	1009,158	75			

a. *Dependent Variable: Kualitas LKPD*

b. *Predictors: (Constant), Kompetensi SDM*

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	18,034	4,804		3,754	0,000		
1 <i>Kompetensi SDM</i>	0,607	0,116	0,520	5,233	0,000	1,000	1,000

a. *Dependent Variable: Kualitas LKPD*

#### 2. Sistem Pengendalian Internal dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,583 <sup>a</sup>	0,340	0,331	3,000

a. Predictors: (Constant), SPI

**ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	343,254	1	343,254	38,145	0,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	665,904	74	8,999		
<i>Total</i>	1009,158	75			

a. *Dependent Variable: Kualitas LKPD*

b. *Predictors: (Constant), SPI*

**Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	18,283	4,034		4,533	0,000		
<i>SPI</i>	0,462	0,075	0,583	6,176	0,000	1,000	1,000

a. *Dependent Variable: Kualitas LKPD*

## **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Model Summary**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,665 <sup>a</sup>	0,443	0,427	2,776

a. *Predictors: (Constant), SPI, Kompetensi SDM*

**ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	446,699	2	223,350	28,988	0,000 <sup>b</sup>
<i>1 Residual</i>	562,459	73	7,705		
<i>Total</i>	1009,158	75			

a. *Dependent Variable: Kualitas LKPD*

b. *Predictors: (Constant), SPI, Kompetensi SDM*

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	7,227	4,800		1,506	0,136		
1 <i>Kompetensi SDM</i>	0,405	0,110	0,347	3,664	0,000	0,852	1,173
<i>SPI</i>	0,356	0,075	0,450	4,754	0,000	0,852	1,173

a. *Dependent Variable: Kualitas LKPD*

**LAMPIRAN 10**  
**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
Telepon: (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 27 Desember 2016

Nomor : 074/3207/Kesbangpol/2016  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth :  
Gubernur Jawa Tengah  
Up. Kepala Badan Penanaman Modal  
Daerah  
Provinsi Jawa Tengah

Di  
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
Nomor : 2374/ UN34.18/ LT/2016  
Tanggal : 27 Desember 2016  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH( Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Magelang )", kepada:

Nama : TRIYANTI  
NIM : 15812147012  
No. HP/Identitas : 085740489602 / 3401066401930001  
Prodi / Jurusan : Akuntansi / Pend. Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
Lokasi Penelitian : Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah  
Waktu Penelitian : 27 Desember 2016 s/d 31 Januari 2017

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);



# KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Soekarno-Hatta No. 007, ☎ ( 0293 ) 788616

KOTA MUNGKID 56511

Kota Mungkid, 29 Desember 2016.

Nomor : 070 / 950 / 14 / 2016

Lampiran : 1 (satu) buku.

Perihal : Rekomendasi.

Kepada :  
Yth, Kepala Badan Penanaman Modal  
dan Pelayanan Perijinan Terpadu  
Kabupaten Magelang.

Di -

KOTA MUNGKID

1. Dasar : Surat dari BPMD Prov. Jateng.  
Nomor : 070/3238/04.5/2016  
Tanggal : 29 Desember 2016.  
Tentang : Rekomendasi penelitian
2. Dengan hormat diberitahukan bahwa kami tidak keberatan atas pelaksanaan Penelitian/Riset/Survey/PKL di Kabupaten Magelang yang dilakukan oleh :
  - a. Nama : TRIYANTI
  - b. Pekerjaan : Mahasiswi
  - c. Alamat : Paten RT 046 RW 023 Kelurahan Tuksono Kec Sentolo Kab Kulonprogo Prov Daerah Istimewa Yogyakarta
  - d. Penanggung Jawab : RR. Indah Mustikawati, SE., Akt., M.Si
  - e. Lokasi : Kabupaten Magelang
  - f. Waktu : 29 Desember 2016 s/d 31 Januari 2017
  - g. Lembaga : UNY.
  - h. Tujuan : Mengadakan penelitian dengan judul :

**" PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG) "**

3. Sebelum melakukan kegiatan, terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
4. Pelaksanaan Survey/Riset tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan, dan tidak membahas masalah politik dan/atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Setelah pelaksanaan selesai agar menyerahkan hasilnya kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang.
6. Surat Rekomendasi ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

Kepala Kantor Kesbangpol  
Kabupaten Magelang  
Kepala Seksi Politik dan Kewaspadaan Nasional  
  
WARDI SUTRISNO, BA



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG  
BADAN PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU  
Jl. Soekarno Hatta No. 20 (0293) 788249 Faks 789549  
Kota Mungkid 56511

Kota Mungkid, 29 Desember 2016

Nomor : 071/450/59/2016  
Sifat : Amat segera  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada :  
Yth. **TRIYANTI**  
Paten Rt 046 Rw 023 Ds Tuksono Kec.  
Sentolo Kab. Kulon Progo Yogyakarta  
di

**KAB. KULON PROGO**

Dasar : Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang Nomor 070/950/14/2016 Tanggal 29 Desember 2016, Perihal Rekomendasi.

Dengan ini kami tidak keberatan dan menyetujui atas pelaksanaan Kegiatan Riset/ Penelitian /PKL di Kabupaten Magelang yang dilaksanakan oleh Saudara :

Nama : **TRIYANTI**  
Pekerjaan : Mahasiswi, UNY  
Alamat : Paten Rt 046 Rw 023 Ds Tuksono Kec. Sentolo Kab. Kulon Progo Yogyakarta  
Penanggung Jawab : **RR. Indah Mustikawati, SE,Akt, M.Si**  
Lokasi : SKPD se- Kab. Magelang  
Waktu : 29 Desember 2016 s.d 31 Januari 2017  
Peserta : -  
Tujuan : Mengadakan Penelitian dengan Judul :  
**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH**

Sebelum Melaksanakan Kegiatan observasi agar Saudara Mengikuti Ketentuan- ketentuan sebagai berikut :

1. Melapor kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku
3. Setelah pelaksanaan kegiatan selesai agar melaporkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Magelang
4. Surat izin dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

a.n. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU  
KABUPATEN MAGELANG  
Ub.

Kepala Bidang Pelayanan Perizinan

**TRI PURWANTI, S.Sos**

Pembina

TEMBUSAN :



10820811 108607 2 001