

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan lembaga yang di dalamnya terdiri dari kepentingan-kepentingan yang sama yang terhimpun untuk meningkatkan taraf hidup atau kesejahteraan. Dengan kata lain koperasi merupakan sekumpulan orang-orang yang berbadan hukum yang bertujuan untuk meningkatkan sosial ekonomi anggotanya dengan cara saling membantu yang berdasar pada asas kekeluargaan. Pada UU 1995 sistem perekonomian Indonesia mengenal 3 pelaku ekonomi yaitu pemerintah, swasta dan koperasi. Ketiga pelaku inilah yang diharapkan memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia nantinya (Rizka, 2021:2).

Pembangunan koperasi sebagai badan usaha ditujukan untuk penguatan dan perluasan usaha serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga pengelolaan koperasi harus dilakukan dengan baik agar usahanya dapat bertahan dan berkembang. Peran pemerintah dalam mendukung pembangunan dan pengembangan koperasi adalah mewujudkan pengelolaan koperasi yang profesional dengan menerapkan prinsip keterbukaan, transparansi, dan akuntabilitas yang dapat diakui, diterima dan dipercaya, baik oleh anggota pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya (Oktaviany dkk, 2017:3).

Badan usaha koperasi merupakan gerakan ekonomi kerakyatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2012. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya pada prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang

berdasarkan asas kekeluargaan (Rudianto, 2017:3). Penerapan akuntansi dan penyampaian laporan keuangan koperasi menunjukkan kekhususan dibanding dengan akuntansi dan laporan keuangan badan usaha pada umumnya (Musyafa'ah, 2017:2).

Muhammad Khafid, dkk. (2017:1) mengatakan bahwa, untuk mencapai tujuan-tujuan koperasi, maka pengelolaan koperasi harus dilakukan dengan benar dan profesional. Salah satu tolak ukur koperasi yang sehat adalah koperasi yang melakukan pengelolaan keuangan yang benar. Sebagai sebuah lembaga ekonomi yang menghasilkan suatu laporan keuangan maka masalah akuntansi koperasi merupakan salah satu masalah penting yang ada di koperasi. Suatu kegiatan ekonomi pastinya akan menghasilkan suatu hasil akhir yang disebut juga laporan keuangan.

Laporan keuangan secara umum mempunyai arti hasil akhir dari suatu proses pencatatan, yang merupakan suatu ringkasan dari transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama tahun buku yang bersangkutan. Bagi para analisis laporan keuangan merupakan media yang penting untuk menilai prestasi dan kondisi ekonomi suatu perusahaan. Laporan keuangan juga menjadi bahan sarana informasi bagi para analis dalam proses pengambilan keputusan karena laporan keuangan dapat menggambarkan posisi keuangan perusahaan, hasil usaha perusahaan, dan arus kas perusahaan dalam periode tertentu (Rizka, 2021:2)..

Menghasilkan laporan keuangan yang wajar terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah komponen laporan keuangan yaitu Laporan Laba/Rugi. Laba dalam suatu koperasi lebih dikenal dengan sebutan Sisa Hasil Usaha (SHU). Laporan Laba/Rugi berguna untuk mengetahui kinerja koperasi berupa pendapatan dan beban. PSAK adalah standar yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan. Berkaitan dengan penyusunan laporan

keuangan pada suatu entitas, PSAK No. 27 tentang akuntansi perkoperasian tidak berlaku lagi, pada Standar Akuntansi Keuangan yang diterbitkan bulan Juni 2012, PSAK No. 27 tidak tercantum. Disamping itu sesuai dengan surat edaran Deputi Kelembagaan Koperasi dan UMKM RI Nomor: 200/SE/Dept.1/XII/2011 tanggal 20 Desember bahwa sehubungan pemberlakuan IFRS, maka entitas Koperasi dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangannya mengacu pada Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP).

Pengelolaan keuangan pada koperasi simpan pinjam harus menekan pada kualitas pembukuan atau laporan keuangan. Oleh karena itu, laporan keuangan koperasi sangat penting untuk menghindari resiko kerugian koperasi akibat kecurangan oknum anggota koperasi. Kualitas laporan keuangan dipengaruhi pengendalian internal koperasi. Menurut Susanto (2018:23), pengendalian intern yang efektif akan membantu melindungi aset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan, dan pelanggaran.

Sejalan dengan pendapat itu, Wilopo (2016:34) menyebutkan bahwa pengendalian intern sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Hal ini menunjukkan bahwa jika penerapan pengendalian intern berjalan dengan baik, maka laporan keuangan yang dihasilkan akan mempunyai nilai informasi yang baik. Menurut Mahmudi, (2017:45), komponen penting dari pengendalian intern akuntansi antara lain:

1. Sistem prosedur akuntansi
2. Otorisasi
3. Formulir, dokumen dan catatan

4. Pemisahan tugas.

Dalam hal tertentu laporan keuangan sebagai sebuah informasi akan bermanfaat apabila informasi yang dikandungnya disediakan tepat waktu bagi pembuat keputusan. Jika terdapat penundaan yang tidak semestinya dalam pelaporan, maka informasi yang dihasilkan akan kehilangan relevansinya. Jadi, pengendalian intern akuntansi dan kualitas laporan keuangan berbanding lurus, jika semakin tinggi pengendalian intern akuntansi, maka semakin tinggi juga kualitas laporan keuangan koperasi.

Menurut Susanto (2018:17) untuk membantu melindungi aset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan penggaran, maka dibutuhkan pengendalian intern yang efektif. Sejalan dengan pendapat itu juga menurut Wilopo (2016:37) berpendapat bahwa untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai aturan, maka dibutuhkan juga pengendalian intern yang efektif dan efisien.

Keefektifan sistem pengendalian internal diperlukan untuk perencanaan dan pelaporan yang hasilnya akan dievaluasi oleh komite sistem pengendalian internal, fungsi sistem pengendalian internal digunakan sebagai sumber informasi yang independen mengenai berbagai aktivitas organisasi agar dapat membantu pengambilan keputusan yang obyektif. Sistem pengendalian internal memiliki tugas untuk mengevaluasi kinerja entitas untuk mengetahui adanya kemungkinan terjadi penyimpangan baik yang bersifat kepatuhan, inefisiensi, kecurangan, aktivitas, operasi, atau keefektifan dan relevansi laporan keuangan (Aryani, 2017 :15)

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah kompetensi sumber daya manusia. Menurut Roviyantje (2017:14), laporan keuangan merupakan sebuah produk yang dihasilkan oleh bidang atau disiplin ilmu akuntansi. Oleh karena itu, dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan yang berkualitas. Begitu juga di koperasi, untuk menghasilkan laporan keuangan daerah yang berkualitas dibutuhkan sumber daya manusia yang memahami dan kompeten dalam akuntansi keuangan.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Wibowo, 2017:45). Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2015:25). Kualitas laporan keuangan akan meningkat apabila didukung oleh pegawai koperasi yang memahami standar akuntansi keuangan. Kualitas pegawai yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan harus mengerti dan memahami bagaimana proses dan pelaksanaan akuntansi itu dijalankan dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku.

Pegawai koperasi dikatakan paham terhadap akuntansi adalah mengerti bagaimana proses akuntansi itu dilakukan sampai menjadi suatu laporan keuangan dengan berpedoman pada prinsip dan standar penyusunan laporan keuangan yang diterapkan dalam Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK-ETAP). SAK-ETAP digunakan oleh entitas yang tidak memiliki akuntabilitas publik yang signifikan, seperti koperasi. SAK-ETAP ini berlaku untuk penyusunan laporan keuangan yang didasarkan pada Peraturan Menteri Negara KUKM RI Nomor: 04/PER/M.KUKM/VII/ 2012 tentang Pedoman Umum

Akuntansi Koperasi Berbasis SAK-ETAP. Koperasi sebagai badan usaha sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat harus dikelola secara profesional dengan menerapkan prinsip keterbukaan, transparansi dan akuntabilitas yang dapat diakui, diterima dan dipercaya, baik oleh anggota pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya. Oleh karena koperasi memiliki identitas, maka penerapan akuntansi dan penyampaian laporan keuangannya juga menunjukkan kekhususan dibandingkan dengan akuntansi dan laporan keuangan badan usaha lain pada umumnya.

Laporan keuangan koperasi menyajikan informasi yang menyangkut kondisi, kinerja dan perubahan posisi keuangan koperasi, yang bermanfaat bagi pengambilan keputusan strategis untuk pengembangan koperasi. Pada hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan kualitas laporan keuangan, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wati (2014), yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Jika kompetensi sumber daya manusia semakin tinggi, maka kualitas laporan keuangan juga semakin tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah budaya etis organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu tujuan yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang (Robbins dan Judge, 2015:8). Dalam hal ini tujuan dibangunnya koperasi sesuai dengan Undang-undang Koperasi Nomor 25 tahun 1992 adalah gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan (Amstrong, 2014:9). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkaitan

dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi.

Hal ini dapat memberikan pengaruh kepada individu untuk mematuhi nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada organisasi. Budaya organisasi mengatur pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi. Tingkah laku disini merupakan tingkah laku yang dapat diterima oleh moral dan benar secara hukum. Dalam budaya organisasi yang etis terdapat adanya suatu komitmen dan lingkungan yang etis pula. Pada lingkungan yang lebih etis, pegawai akan lebih cenderung menjalankan peraturan-peraturan perusahaan. Menurut Mardiasmo (2017:556), standar akuntansi merupakan pedoman atau prinsip-prinsip yang mengatur perlakuan akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan untuk tujuan pelaporan kepada para pengguna laporan keuangan. Pada koperasi, standar akuntansi mengacu pada Peraturan Menteri Negara KUKM RI Nomor: 04/PER/M.KUKM/VII/2012 tentang Berbasis Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAKETAP).

Budaya etis organisasi dapat menuntun pegawai koperasi bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam SAK-ETAP, yaitu prinsip keterbukaan, transparansi dan akuntabilitas yang dapat diakui, diterima dan dipercaya. Dengan demikian, budaya etis organisasi yang baik dapat mewujudkan kualitas laporan yang baik. Pada hubungan budaya etis organisasi dengan kualitas laporan keuangan, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2017:21), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan.

KUD Sumber makmur Kecamatan Kepenuhan berdiri pada tahun 1998 adalah koperasi yang menyediakan berbagai macam kebutuhan ekonomi, baik dibidang produksi, konsumsi, perkreditan dan jasa yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan menjual produk/barang kepada anggota dan kelompok dan memperoleh pendapatan dari usaha penjualan pupuk. Dalam bidang Jasa KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan memberikan bantuan dana kepada usaha-usaha masyarakat kecil dan bagi anggota koperasi yang membutuhkan dan berupaya untuk meningkatkan pelayanan simpan pinjam dalam upaya meningkatkan keanggotaan yang lebih besar dan juga meningkatkan pelayanan jasa . Adapun data perkembangan kinerja KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan dilihat dari laporan keuangannya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Laporan Keuangan KUD Sumber Makmur
Kecamatan Kepenuhan Per 31 Desember 2016-2021

Tahun	Jumlah Nasabah	Aktiva Lancar (Rp)	Hutang Lancar (Rp)	Total Aktiva (Rp)	Total Hutang (Rp)
2016	466	521.741.270	76.452.281	654.050.457	76.452.281
2017	529	514.741.270	75.952.881	641.050.457	75.952.881
2018	525	509.241.275	68.438.233	509.241.275	73.2226.715
2019	511	497.286.365	65.287.378	498.342.565	65.287.378
2020	505	353.287.217	45.716.267	354.630.041	45.716.267
2021	508	364.263.816	53.72.673	365.256.618	53.72.673

Sumber: KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan (diolah), 2022

Tabel 1.1 dapat dianalisis perkembangan laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan selama enam tahun terakhir. Dilihat dari jumlah nasabah selama enam tahun terakhir rata-rata setiap tahunnya mengalami penurunan. Tahun 2017 jumlah nasabah meningkat dari tahun sebelumnya 2016 sebanyak 63 nasabah, namun mulai dari tahun 2018 sampai tahun 2020, jumlah nasabah terus mengalami penurunan dikarenakan banyaknya anggota yang keluar. Namun, tahun 2021 ada penambahan jumlah anggota sebanyak 3 orang. banyaknya anggota yang keluar berdampak pada nilai aktiva dan hutang yang dimiliki KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan. Hal ini tentunya perlu peningkatan pengendalian internal yang dilakukan pihak koperasi.

Berdasarkan observasi lanjut yang peneliti lakukan, ditemukan permasalahan yang menyebabkan kurang bagusnya kinerja KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan terletak pada kurang bagusnya manajemen pengelolaan KUD berupa kompetensi sumber daya manusia yang kurang berkualitas yaitu pendidikan atau keahlian yang dimiliki pengurus KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan kurang sesuai dengan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai dan Pengurus KUD Sumber Makmur
Kepenuhan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SLTA	28
2.	Diploma	1
3.	Sarjana	5
Total		34

Sumber : KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan (diolah), 2022

Tabel 1.2 dapat dijelaskan tentang latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan. Rata-rata pegawai memiliki latar belakang pendidikan SLTA sebanyak 28 orang, sedangkan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan sarjan hanya 5 orang. Kurang imbangnya komposisi pendidikan pegawai berakibat pada kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai, permasalahan kompetensi yang ada berupa kurangnya keterampilan pegawai dan pengurus koperasi dalam mengambil tindakan cepat jika timbul permasalahan di dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan pegawai dan pengurus harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan koperasi tentang permasalahan yang terjadi sesuai prosedur yang ada, sehingga pegawai dan pengurus tidak bisa memutuskan sendiri langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Jika dikaitkan dengan budaya organisasi, permasalahan yang timbul berupa kurangnya profesionalisme pegawai dan pengurus, seperti kurangnya komitmen pegawai dan pengurus yang telah ditunjuk untuk melaksanakan tugas sesuai topoksi yang ada, namun pada kenyataannya, pegawai dan pengurus terkadang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya.

Permasalahan kualitas laporan keuangan yang sering terjadi berdasarkan hasil observasi berupa keterlambatan pelaporan keuangan koperasi sering tidak bisa dihindari. Rapat koperasi sering ditunda pelaksanaannya dari waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN KUD SUMBER MAKMUR KEPENUHAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan?
3. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan?
4. Apakah pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan budaya etis organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan budaya etis organisasi secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kepenuhan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini di harapkan mampu menghasilkan dan menambah informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam hal meningkatkan kualitas laporan keuangan sehingga koperasi dapat menyusun laporan keuangan sesuai dengan PSAK.

2. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti untuk dapat membagikan ilmu dan menerapkannya melalui pengetahuan yang peneliti hasilkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian dan diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk di terapkan dalam lingkungan kerja.

3. Bagi Pengembang Keilmuan

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat menambahkan ilmu dan mengaplikasikan pengetahuan bagi para pihak–pihak yang membutuhkan, dan

diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu dalam bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya dengan bahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi penelitian ini terbagi dalam beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu kerangka pemikiran atau model penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengendalian Internal

Pengendalian intern merupakan proses kebijaksanaan atau prosedur yang dijalankan dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi serta untuk menjaga aktiva perusahaan (Amanina, 2011:23). Menurut Mulyadi (2017:180), definisi pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lainnya yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keadaan laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

Sejalan dengan Teguh (2015:264), menyebutkan definisi sistem pengendalian internal meliputi susunan dan semua cara, peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjaga dan mengamankan keuangan, memajukan efisiensi kerja dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh top manajer. Romney dan Steibart (2015:23) mendefinisikan sistem pengendalian internal adalah suatu proses karena termasuk didalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan.

Dalam laporan *Committe of Sponsoring Organizations (COSO)* yang dalam bukunya yang berjudul *Modern Auditing* (2016:96) mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi

Dari beberapa pendapat tentang sistem pengendalian internal dapat disimpulkan bahwa Pengendalian intern merupakan tindakan-tindakan yang harus diambil dalam perusahaan untuk mengatur dan mengarahkan aktivitas-aktivitas perusahaan. Suatu perusahaan yang berjalan harus memonitor kegiatan dan hasilnya. Bagian manajemen juga harus mempunyai pandangan dan sikap profesional untuk memajukan dan maningkatkan hasil yang akan dicapai.

2.1.1.1 Prinsip-prinsip Sistem Pengendalian Internal

Menurut Levany (2015:23) untuk dapat mencapai tujuan sistem pengendalian akuntansi, suatu sistem harus memenuhi enam prinsip dasar pengendalian intern yang meliputi:

1. Pemisahan fungsi

Tujuan utama pemisahan fungsi untuk menghindari dan melakukan pengawasan segera atas kesalahan atau ketidak beresan. Adanya pemisahan fungsi untuk dapat mencapai suatu efisiensi pelaksanaan tugas.

2. Prosedur pemberian wewenang

Tujuan prinsip ini adalah untuk menjamin bahwa transaksi telah diotorisasi oleh orang yang berwenang.

3. Prosedur dokumentasi

Dokumentasi yang sangat penting untuk menciptakan sistem pengendalian akuntansi yang efektif. Dokumen memberi dasar penetapan tanggung jawab untuk pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.

4. Prosedur dan catatan akuntansi

Tujuan pengendalian ini adalah agar dapat disiapkannya catatan-catatan akuntansi yang diteliti secara cepat dan tepat serta data akuntansi dapat dilaporkan kepada pihak yang menggunakan secara tepat waktu.

5. Pengawasan fisik

Berhubungan dengan penggunaan alat-alat mekanis dan elektronis dalam pelaksanaan dan pencatatan transaksi.

6. Pemeriksaan intern secara bebas

Menyangkut perbandingan antara catatan asset dengan asset yang betul-betul ada

2.1.1.2 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Suatu perusahaan yang berjalan harus memonitor kegiatan dan hasilnya. Bagian manajemen juga harus mempunyai pandangan dan sikap profesional untuk memajukan dan maningkatkan hasil yang akan dicapai. Menurut Boyton dan Johnson (2017:13) mengidentifikasi lima unsur yang saling terkait dalam pengendalian internal:

1. *Control environment* (lingkungan pengendalian)

Adalah menetapkan tujuan dari sebuah organisasi, yang mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Ini adalah dasar untuk semua komponen lain dari pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

2. *Risk assessment* (penaksiran resiko)

Adalah identifikasi dan analisis risiko yang relevan dengan pencapaian tujuannya entitas, membentuk dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

3. *Control activities* (aktivitas pengendalian)

Adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa manajemen yang diarahkan telah dilakukan.

4. *Information and communication* (informasi dan komunikasi)

Adalah identifikasi, penangkapan dan pertukaran informasi dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan orang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

5. *Monitoring* (pemantauan)

Adalah proses yang menilai kualitas internal kinerja kontrol.

Pendapat ini sejalan dengan Coso (2016:96) yang mengemukakan ada lima unsur (komponen) pengendalian yang saling terkait berikut ini:

1. Lingkungan pengendalian

Menetapkan corak organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian inter, menyediakan disiplin dan struktur.

2. Penaksiran resiko

Penaksiran resiko adalah identifikasi entitas dan analisi terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola.

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

4. Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.

5. Pemantauan

Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2017:56) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Menurut Malthis & Jackson (2017:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2017:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

Moehariono (2017:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya menurut Moehariono (2017:3) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika

mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).

3. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan beberapa para ahli merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Karakteristik dasar tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.1.2.1 Aspek–Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2018: 24) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, seperti: reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Malthis & Jackson (2017:17), aspek-aspek kompetensi terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Penguasaan ilmu yang dimiliki seseorang serta pemahaman terhadap bidang pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi

Menurut Malthis & Jackson (2017:17), ada tiga indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya memiliki tanggung jawab dan mengedepankan etika dalam bekerja.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal. Menurut Sutrisno (2018: 204) dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa indikator kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini:

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.1.3 Budaya Organisasi

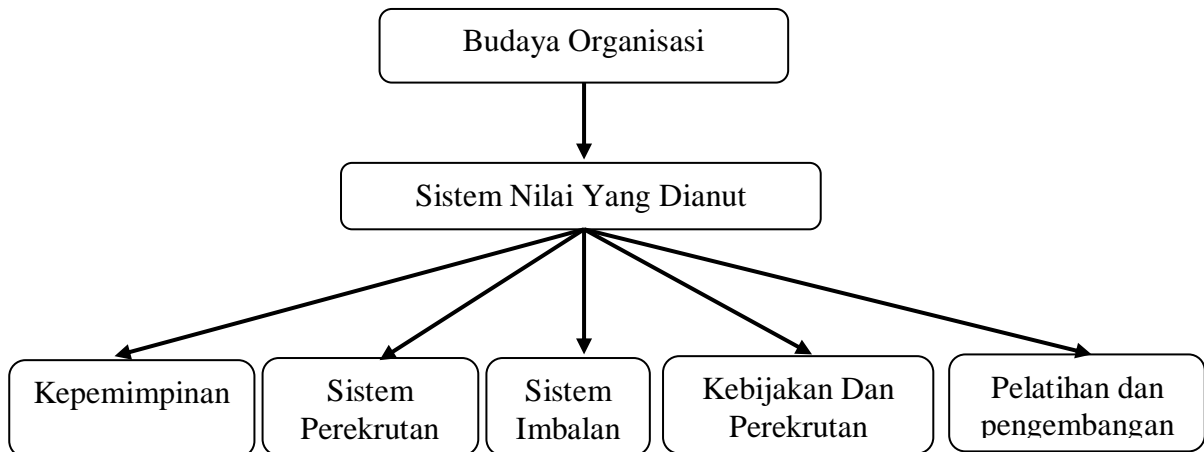
Budaya organisasi menurut Mas'ud (2017:68) mengemukakan sebuah sikap, keyakinan atau nilai yang umumnya dimiliki serta timbul dalam organisasi dan di kemukakan dengan lebih sederhana. Budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2017:256) mengemukakan bahwa suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, Robbin dan Judge (2017:256) mengemukakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi disetiap perusahaan atau instansi lainnya berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi tingkah anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi juga diciptakan secara terus menerus didalam perusahaan yang berasal dari pimpinan dan dukungan dari semua orang yang berada didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah dapat menghambat atau bertetagan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama secara mendalam, dianut dan di perjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh pada perilaku dan efektifitas kinerja untuk memunculkan motivasi kerja karyawan, seperti dinyatakan oleh Deal & Miner (2015:05), dapat menimbulkan antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku karyawan secara tak sadar terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
2. Suatu nilai-nilai kunci yang telah tersosialisasikan, menginternalisasikan menjiwai pada para anggota merupakan kekuatan yang tidak tampak.
3. Setiap anggota merasa loyal dan komit dalam organisasi.
4. musyawarah dilakukan secara bersamaan dan ikut serta dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk pengakuan, partisipasi, dan juga penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan harus berorientasi dan di arahkan kedalam misi juga tujuan organisasi.
6. Karyawan yang merasa senang, akui, di hargai martabat dan kontribusinya sangat rewarding.
7. Adanya upaya intergrasi, konsistensi dan koordinasi untuk menstabilkan kegiatan pada perusahaan.
8. Organisasi berpengaruh pada tiga aspek :kinerja organisasi, pengarahan perilaku, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, sehingga tekanan kepada anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. Individual maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada.

2.1.3.1 Faktor Faktor Untuk Membangun Budaya Organisasi

Hasibuan (2017:543) mengemukakan faktor-faktor determinan yang membangun budaya organisasi seperti pada Gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Faktor faktor dalam Membangun Budaya Organisasi

Dari Gambar 2.1 budaya organisasi merupakan sarana penting untuk menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Budaya baik berfungsi untuk mengarahkan perilaku dikarenakan membantu setiap anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan yang sangat baik.

2.1.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Mas'ud (2017:68) merupakan suatu nilai dan kepercayaan secara bersama yang ada pada organisasi untuk bisa menjadi rujukan dalam bertindak pada organisasi satu dengan organisasi yang lain. Indikator-indikator budaya organisasi Hofstede at al dalam Mas'ud (2017:68) adalah:

1. Profesionalisme karyawan

Profesionalisme karyawan dalam adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan atau *knowledg*, kinerja dan inovasi dalam pelayanan, sehingga pegawai lain juga terdorong untuk meningkatkan dirinya dalam menunjang budaya organisasinya.

2. Sikap terbuka

Tersedianya sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi yang ada. Dibutuhkan elemen satu sama lain yang kompak, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Komunikasi sangat diperlukan agar masing-masing pegawai terbuka dan saling memahami sikap dan karakteristik masing-masing pegawai, demikian juga pimpinan harus bersikap terbuka dengan bawahan.

3. Keteraturan karyawan

Dalam pelaksanaan suatu tugas dan aktivitas tergantung pada kualitas kerja seseorang dan untuk merealisasikannya dengan baik diperlukan keteraturan juga disiplin bagi pegawai.

4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan

Kepercayaan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Kepercayaan juga merupakan keharusan bagi seseorang pegawai bekerja secara layak.

5. Integrasi karyawan

Integrasi yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

Setiap organisasi mempunyai Budaya organisasi berbeda-beda, yang bisa mengubah tingkah laku pada anggota perusahaan yang didasari dari pimpinan juga dukungan semua anggota yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2017:162) budaya organisasi memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Pimpinan dengan Bawahan

Hubungan antara pimpinan dengan bawahan adalah interaksi antara pimpinan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu. Dalam hubungan kerja sama, perlu ada kecocokan antara pimpinan dengan bawahan.

2. Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan sebagai “Suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis.

3. Konflik

Konflik dalam suatu organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan, meskipun konflik itu mengandung makna pertentangan atau ketidak sesuaian, ternyata pandangan para ahli tentang kedudukan dan peran konflik bagi karyawan dalam organisasi pun bermacam-macam.

4. Struktur

Merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Uraian tugas diperlukan oleh staff dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.

6. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada staff ditentukan secara objektif sehingga tidak merusak kondisi kompetitif.

7. Tim Kerja

Dalam menjalankan tugas sangat dibutuhkan kesamaan pandangan, sikap saling mendukung dalam mencapai tujuan dan semangat kerjasama.

8. Komitmen

Perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

9. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dkelompok kerja.

2.1.4 Pengertian Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Mulyana (2018:96) mengemukakan bahwa kualitas diartikan sebagai kesesuaian dengan standar, diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan. Pengertian laporan keuangan yang dikemukakan oleh Bastian (2016:9) laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

Sementara menurut Mahmudi (2017:143) mengemukakan bahwa laporan keuangan merupakan output dari sistem akuntansi yang bermanfaat untuk pemberian informasi bagi pihak-pihak yang akan menjadikan informasi keuangan tersebut sebagai dasar pembuatan keputusan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dikatakan bahwa laporan keuangan adalah proses akuntansi yang terstruktur dalam suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak.

2.1.4.1 Tujuan Laporan Keuangan

Adapun tujuan laporan keuangan secara umum dan khusus yang dikemukakan Rasdianto (2017:21) dan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan sebagai berikut: "Tujuan laporan keuangan pemerintah daerah secara umum adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran lebih, arus kas, hasil operasi, dan perubahan ekuitas suatu entitas pelaporan yang bermamfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya".

Tujuan laporan keuangan secara khusus sebagai berikut : “tujuan laporan keuangan pemerintah daerah secara khusus adalah menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakannya kepadanya”.

Azhar (2016:235) menjelaskan bahwa tujuan umum pelaporan keuangan adalah menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dengan karakteristik menyediakan informasi keuangan yang bermanfaat untuk membantu pengambilan keputusan ekonomi.

2.1.4.2 Indikator Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan mengemukakan bahwa karakteristik kualitatif agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu:

1. Relevan

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

- a) Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*).
- b) Tepat waktu
- c) Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*).

2. Andal

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

- a) Dapat diverifikasi (*verifiability*).
- b) Penyajian jujur

3. Dapat dibandingkan

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

4. Dapat dipahami

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

Menurut Hanafi (2018:16) kualitas informasi laporan keuangan daerah diukur dengan delapan indikator, yaitu:

1. Manfaat dari laporan keuangan yang dihasilkan
2. Ketepatan pelaporan laporan keuangan
3. Kelengkapan informasi yang disajikan
4. Penyajian secara jujur
5. Isi laporan keuangan dapat diverifikasi
6. Keakuratan informasi yang disajikan
7. Isi laporan keuangan dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya
8. Kejelasan penyajian informasi dalam laporan keuangan

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Oktavianty dkk (2017)	Pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan budaya etis organisasi terhadap kualitas laporan keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng)	Variabel bebas: pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan budaya etis organisasi Variabel terikat: Kualitas Laporan Keuangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan budaya etis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Berlanjut ke hal 34...

...Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Lestari (2020)	Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan.	Variabel independen: Pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern Variabel dependen: kualitas laporan keuangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan sistem pengendalian intern berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kualitas laporan keuangan.
3.	Rizka (2021)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan dengan kesuksesan penerapan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kota Jambi)	Variabel bebas: kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal Variabel terikat: kualitas laporan keuangan, kesuksesan penerapan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah	1. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kesuksesan Sistem Informasi Pengelolaan keuangan Daerah berpengaruh secara parsial dan simultan positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan 2. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.
4.	Gasperz (2019)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan (Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku)	Variabel bebas: kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi Variabel terikat: kualitas laporan keuangan	1. Secara parsial kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. 2. Secara simultan kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Berlanjut ke hal 36...

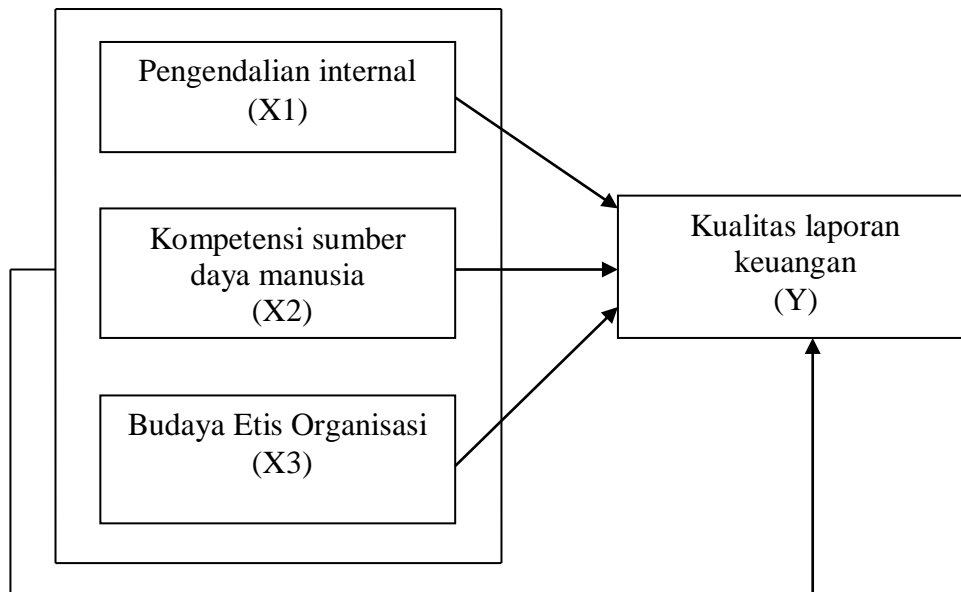
...Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
5.	Pangestu (2021)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada koperasi (Studi Kasus pada Koperasi di Kabupaten Trenggalek)	Variabel independen: Pemahaman kualitas sumber daya manusia Variabel dependen: kualitas laporan keuangan	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada koperasi
6.	Mufidah dan Masnun (2021)	Pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa di Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	Variabel bebas: kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal Variabel terikat: pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa	Kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa
7.	Wijayanti (2017)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sukoharjo)	Variabel bebas: kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan teknologi informasi Variabel terikat: kualitas laporan keuangan	1. Secara parsial sistem pengendalian intern dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. 2. Secara simultan kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Sumber: Jurnal Online

2.2 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sementara yaitu:

- H₁ : Diduga pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan.
- H₂ : Diduga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan

- H₃ : Diduga budaya etis organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan.
- H₄ : Diduga pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan budaya etis organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:61), penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Tempat penelitian dilakukan yaitu di KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan. waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan dilakukan mulai bulan Januari sampai Mei 2022.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2016:61), menyatakan populasi adalah suatu wilayah atau tempat yang terdapat objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian untuk dipelajari dan dipahami kemudian dan terahir ditarik kesimpulannya atau dengan kata lain adalah semua objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi

adalah seluruh pegawai dan pengurus KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan yaitu sebanyak 34 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2016:62), mengartikan sampel adalah tidak semua atau sebagian dari seluruh total dan karakter yang telah diperoleh dari populasi. Teknik pengambilan sampelnya secara sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum (Hair, 2016:25). Dengan demikian berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 34 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di koperasi, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pola data.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.4.1 Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengambilan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3.4.3 Wawancara

Merupakan salah satu pengumpulan data penelitian yang bernilai baik, sebab menyangkut komunikasi efektif antara pihak peneliti dengan obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:28).

3.4.4 Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber seperti dokumen, buku-buku, majalah, notulen rapat, catatan harian dan rekaman.

3.5 Definisi Operasional Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan budaya etis organisasi terhadap kualitas laporan keuangan maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam

penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Adapun penjelasannya dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
Pengendalian internal (X1)	Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lainnya yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keadaan laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi (Coso, 2016:96)	1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Kegiatan pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan Coso (2016:96)	Ordinal
Kompetensi sumber daya manusia (X2)	kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Malthis & Jakcson, 2017:17)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) Malthis & Jakcson (2017:17)	Ordinal
Budaya Etis Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai atau makna, dan kepercayaan secara bersama yang dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk bertindak sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. (Mas'ud, 2017:68)	1. Profesionalisme Karyawan 2. Sikap terbuka 3. Keteraturan karyawan 4. Tidak ada rasa curiga atau kepercayaan 5. Integrasi karyawan (Mas'ud, 2017:68)	Ordinal
Kualitas laporan keuangan (Y)	output dari sistem akuntansi yang bermanfaat untuk pemberian informasi bagi pihak-pihak yang akan menjadikan informasi keuangan tersebut sebagai dasar pembuatan keputusan. (Permen No. 71 Tahun 2010)	1. Relevan 2. Andal 3. Dapat dipahami 4. Dapat dibandingkan (Permen No. 71 Tahun 2010)	Ordinal

Sumber: Coso (2016:96), Malthis & Jakcson (2017:17), Mas'ud (2017:68) serta Permen No. 71 Tahun 2010

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Skala likert menurut Haryono (2017:86) yaitu “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Haryono (2017:86)

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidak adanya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Haryono, 2017:172). Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Cara menguji validitas adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Ridwan (2016:98) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat menunjukkan pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang valid dan bisa dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
2. Jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.
3. Jika hasil uji instrument yang diperoleh reliabel, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (L - 1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = mean kolerasi item
 k = jumlah variabel
 i = bilangan konstan

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Tujuan metode analisis dengan menjelaskan tentang bentuk gambaran data penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam menganalisis data, peneliti melakukannya dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data, mengklasifikasikan data dan menginterpretasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2014:123). Kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R_s = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Dalam metode penelitian ini setiap penilaian membuat sebuah “Master Scale” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	Tingkat Pencapaian Responden (TCR)
Sangat baik	81%-100%
Baik	70%-80,99%
Cukup baik	50%-69%
Kurang baik	35%-49,99%
Tidak baik	1%-34,99%

Sumber: Sugiyono, 2014:78

3.7.2 Analisis Kuantitatif

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014:78), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik), dengan kata lain data yang diolah harus memiliki distribusi normal sebagai pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2017:105). Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dengan *variance inflation factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Multikolonieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2014:78). Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sementara jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen kualitas laporan keuangan (Y). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kualitas laporan keuangan
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Pengendalian internal
- X₂ = Kompetensi sumber daya manusia
- X₃ = Budaya etis organisasi
- e = Standar eror

3.7.2.3 Uji determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1. Ketika semakin mendekati 0 maka besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014:78) dalam bukunya koefisien determinasi (R²) pada dasarnya dipakai dalam mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat.

2.7.2.4 Pengujian Hipotesis

2.7.2.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H1 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan.

H2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan.

H3 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan budaya etis organisasi terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan.

2.7.2.4.2 Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %

H4 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan budaya etis organisasi secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan KUD Sumber Makmur Kecamatan Kepenuhan.