BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan *good governance* belakangan ini semakin diperhatikan oleh pemerintah daerah. *Good governance* merupakan konsep yang mengacu pada proses pencapaian keputusan yang pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan secara bersama, yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara. Masyarakat yang memiliki pemahaman baik tentang *good governance* semakin menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas dari pengelolaan keuangan pemerintah daerah tersebut.

Pengelolaan sumber daya yang baik, penyajian, pelaporan, pengungkapan segala aktivitas dan transaksi yang berkaitan dengan digunakannya sumber daya publik kepada prinsipal dapat dipahami sebagai akuntabilitas publik (Mahmudi, 2017). Bentuk pertanggungjawaban dan penyelenggaraan pemerintahan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah sebagai usaha nyata pemerintah dalam upaya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah yang dilaksanakan dengan mempublikasikan laporan keuangan kepada masyarakat, agar dijadikan acuan oleh para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan.

Keandalan informasi sangat bergantung pada kemampuan suatu informasi disajikan dengan keadaan atau peristiwa yang wajar dan sesuai dengan yang sebenarnya. Suatu informasi dapat dikatakan andal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 apabila: (a) bisa diuji kebenarannya, dengan metode yang sama dapat menghasilkan hasil akhir yang sama; (b) netral, tidak berunsur bias dan informasi diarahkan untuk kebutuhan umum dan tidak cenderung kepada pihak tertentu; (c) penyajian secara wajar atau jujur dengan menyajikan keadaan secara lengkap dan wajar antara data akuntansi dengan peristiwa yang sebenarnya terjadi.

Informasi dalam laporan keuangan harus dapat dipahami oleh pengguna dan disajikan yang menyesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Dari seluruh laporan keuangan yang dipublikasikan oleh Pemerintah, menurut berita yang diunggah oleh kompas.com pada 6 Mei 2020 bahwa Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan 5.480 masalah pengelolaan anggaran pusat dan daerah. Secara rinci, terdapat 2.784 temuan karena ketidakhematan, ketidakefisienan dan ketidakefektifan, 1.725 temuan atas ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan, serta 971 temuan atas kelemahan Sistem Pengendalian Internal (SPI). Permasalahan tersebut mengakibatkan negara mengalami kerugian mencapai Rp 7,6 triliun. Maka dari itu, kualitas dari pelaporan keuangan sangat penting untuk menunjukkan secara nyata tanggung jawab Pemerintah Daerah atas wewenang yang dilimpahkan dalam mengelola organisasi.

Tujuan laporan keuangan yaitu dasar pelaporan informasi keuangan di pemerintahan yang akan dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan kualitas dari laporan keuangan tersebut. Kualitas merupakan sesuatu yang memenuhi atau melebihi harapan ataupun kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria untuk menilai kualitas laporan keuangan menurut PP. No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah Indonesia adalah relevan, andal, dapat dipahami dan dapat diperbandingkan.

Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah (LK-OPD) dimaksudkan untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh OPD selama satu periode pelaporan. Disamping itu, Laporan Keuangan OPD juga digunakan untuk membandingkan realisasi pendapatan dan belanja dengan anggaran yang telah ditetapkan, menilai kondisi keuangan, dan untuk menilai kinerja OPD, serta membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan.

Laporan Kuangan OPD secara umum mempunyai tujuan untuk menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna laporan dalam menilai akuntabilitas entitas akuntansi atas sumber daya yang dipercayakan kepada SKPD, dengan:

a. Menyediakan informasi mengenai apakah cara memperoleh sumber daya ekonomi dan alokasinya telah sesuai dengan anggaran yang ditetapkan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
b. Menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan OPD serta hasil-hasil yang telah dicapai.

c. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan OPD dalam membiayai aktivitasnya.

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

Faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia pada bagian keuangan dalam suatu SKPD. Menurut Widodo dalam Afrianti (2017) Kualitas sumberdaya manusia adalah kemampuan sumberdaya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik.

Dalam penyusunan laporan keuangan yang berkualitas juga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memahami aturan penyusunan laporan keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan. Dengan adanya kompetensi sumber daya manusia memiliki peran untuk mendasari seseorang mencapai kinerja dalam pekerjaanya serta merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan entitas yang bersangkutan. Penelitian sebelumnya tentang kompetensi sumber daya manusia dilakukan oleh Alfiani (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Operasi Perangkat Daerah Kabupaten Tegal. Hal ini didukung oleh penelitian Sundari dan Rahayu (2018) yang menunjukkn bahwa

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian berbeda yang ditunjukkan oleh Wahyuni (2018), Fauzi (2020) bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Permasalahan kualitas sumber daya manusia berdasarkan hasil observasi penelitian dilapangan yang terjadi dimana staf pengelola keuangan dan penyusunan laporan keuangan yang terlibat dalam pengelolaan keuangan masih kurang memiliki keterampilan dalam bidang akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan staf pengelola keuangan dan penyusunan laporan keuangan yang tidak relevan dengan pekerjaannya.

Selanjutnya adalah faktor komitmen organisasi, Mowday, et.al dalam Darma (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekuatan identifikasi individu, dan keterikatan individu kepada organisasi yang memiliki ketiga karakteristik. Pertama, memiliki kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, kemauan yang kuat untuk berusaha atau bekerja keras untuk organisasi. Ketiga, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Identifikasi dimaksud adalah pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi. Keterikatan dimaksudkan adalah perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan adalah menyenangkan. Dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana. Dalam penelitian sebelumnya

Kurnia (2018:86) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kota Bandung.

Permasalahan komitmen organisasi berdasarkan hasil observasi penelitian dilapangan yaitu kurangnya sikap disiplin pegawai bagian pengelola keuangan dan penyusunan laporan keuangan dalam menyelesaikan laporan tepat pada waktunya.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah ialah sistem penegendalian internal sebagaimana yang diungkapkan oleh Warren et All (2015) bahwa SPI berfungsi untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Dengan sistem pengendalian intern akuntansi yang baik, risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan dapat diminimalisasi sehingga mengurangi kemungkinan pemerintah daerah mengalami kekeliruan. Dengan ditetapkannya pengendalian internal dalam sistem akuntansi, maka sistem akuntansi akan menghasilkan informasi akuntansi yang lebih berkualitas (tepat waktu, relevan, akurat, dan lengkap) dan dapat diaudit (Auditabel). Semakin baik pengendalian internnya maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan yang di hasilkan. Ini dibuktikan oleh Anggraeni Madjham (2017) yang menemukan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap Kualitas laporan Keuangan Daerah. Pada penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) oleh Badan Pengawas Keuangan (BPK), salah satu masalah yang perlu diperhatikan adalah tentang Sistem Pengendalian Intern (SPI). BPK menghimbau agar temuantentang Sistem Pengendalian Intern dalam Laporan

Keuangan Pemerintah Daerah menjadi perhatian bersama, sehingga dapat mencapai efisiensi, efektivitas, dan mencegah terjadinya kerugian keuangan negara demi kepentingan masyarakat dan daerah. (Dewi et al, 2014).

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 4 Tahun 2008 menyatakan bahwa kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah diukur dari kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dan Sistem Pengendalian Internal (SPI). Maka Pemerintah Daerah harus menata dan melaksanakan sistem pengendalian internal yang baik untuk meningkatkan keandalan informasi keuangan. Karena Pemerintah adalah pihak yang bertanggung jawab untuk memberikan sinyal kepada publik atau masyarakat umum dengan mempublikasikan laporan keuangan yang dapat dipercaya (Trisnani, dkk, 2017).

Permasalahan sistem pengendalian internal yang sering terjadi pada Instansi pemerintah berdasarkan hasil observasi penelitian dilapangan yaitu pemborosan anggaran, inefisiensi organisasi, yang dapat dilihat pada estimasi belanja langsung tahun anggaran 2022.

Tabel 1.1
Jenis Belanja Langsung Tahun 2022

Uraian	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ (Berkurang) (Rp)	%
2	3	4	5=4-3	6
Belanja Langsung	**609.040.863.239,00**	**736.579.216.995,81**	**127.538.353.756,81**	**20,94**
Belanja Pegawai	14.978.553.100,00	43.841.136.816,41	28,862.583.716,41	192.69
Belanja Barang Dan Jasa	386.670.726.317,00	426.592.797.182,02	39.922.070.865,02	10.32
Belanja Modal	207.391.583.822,00	266.145.282.997,38	58.753.699.175,38	28,33

Sumber: BPKAD Rokan Hulu, 2022

Belanja Langsung (BL), yaitu belanja yang dianggarkan untuk mendanai pelaksanaan dari program dan kegiatan yang secara langsung dilaksanakan oleh masing- masing Perangkat Daerah. Pada APBD Murni Tahun Anggaran 2022 secara total jumlah Belanja Langsung sebesar Rp 609.040.863.239,00, sedangkan pada rencana Perubahan APBD Tahun Anggaran 2022 total Belanja langsung sebesar Rp736.579.216.995,81, sehingga mengalami penambahan sebesar Rp127.538.353.756,81 atau sebesar 20,94%. Belanja Pegawai pada APBD Murni Tahun Anggaran 2022 berjumlah sebesar Rp14.978.553.100,00, direncanakan akan mengalami penambahan sebesar Rp28.862.583.716,41, sehingga pada Rancangan Perubahan APBD Tahun Anggaran 2022 menjadi sebesar Rp43.841.136.816,41. Belanja Barang dan Jasa pada APBD Murni Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp386.670.726.317,00, dan direncanakan akan bertambah sebesar Rp39.922.070.865,02, sehingga pada Rancangan Perubahan APBD Tahun Anggaran 2022 menjadi sebesar Rp426.592.797.182,02. Belanja Modal pada APBD Murni Tahun Anggaran 2022 semula sebesar Rp207.391.583.822.00, dan direncanakan akan bertambah sebesar Rp58.753.699.175,38, sehingga pada Rancangan Perubahan APBD Tahun Anggaran 2022 menjadi sebesar Rp266.145.282.997,38. Adanya perubahan berupa penambahan biaya belanja langsung menunjukkan terjadinya pemborosan anggaran dan inefisiensi organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Rokan Hulu.

Hal selanjutnya yang mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Meningkatkan penggunaan teknologi informasi juga penting dan berpengaruh terutama dalam pengurusan transaksi elektronik. Hal ini akan membantu pemerintah dalam

meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat secara umum dalam proses pengelolaan keuangan agar semakin cepat dan efisien serta akurat daripada saat dilakukan menggunakan sistem yang konvensional. Manfaat yang ditawarkan dari teknologi informasi yang digunakan diantaranya adalah kecepatan pemrosesan transaksi dan persiapan pelaporan, keakuratan dalam penghitungan, penyimpanan data yang lebih besar, serta penghematan biaya pemrosesan. Kendala yang mungkin mengakibatkan penerapan teknologi informasi ini belum maksimal diantaranya adalah kondisi perangkat keras dan perangkat lunak yang dipakai, pemutakhiran data dan teknologi, kondisi sumber daya manusia yang ada, dan keterbatasan dana (Kombong, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Dedi (2016) dalam Zuliarti (2017) menyatakan bahwa kemudahan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap manfaat dirasakan. Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu merasakan manfaat penggunaan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan kepada sektor publik. Diharapkan dengan kemudahan penggunaan yang diberikan teknologi informasi, dapat berdampak pada penerimaan teknologi informasi, karena pada umumnya teknologi informasi sudah terbukti dapat memberikan kemudahan dalam membantu kegiatan di sektor publik dan manfaatnya dapat dirasakan masyarakat.

Dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka dapat membuka peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan daerah secara cepat dan akurat. Kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56

Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Manfaat yang ditawarkan oleh suatu teknologi informasi antara lain kecepatan pemrosesan transaksi dan penyiapan laporan, keakuratan perhitungan, penyimpanan data dalam jumlah besar, biaya pemrosesan yang lebih rendah, dan kemampuan multiprocessing (Erawati, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan, ditemukan permasalahan yang menyangkut dengan pemanfaatan teknologi informasi yaitu masih belum optimalnya untuk semua pegawai memiliki keterampilan pengelola keuangan dan penyusunan laporan keuangan dalam menggunakan teknologi informasi yang ada, termasuk teknologi komputer dalam pengelolaan keuangan akan meningkatkan proses transaksi dan data lainnya, sehingga berdampak pada penyusunan laporan keuangan yang kurang tepat waktu.

Penelitian ini perlu untuk dilakukan mengingat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang perlu untuk dikaji lebih dalam sehingga dapat memahami secara tepat latar belakang permasalahan yang mendorong konsumen sabun mandi cair melakukan kualitas laporan keuangan.

Beberap penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan saat ini telah penulis *review* yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 ***Mapping*** **Hasil Penelitian Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap** ***Kualitas*** **Laporan Keuangan**

Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Ratnaningsih (2016)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul)	Tidak berpengaruh
Indriasari dan Ertambang (2019)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir	Tidak berpengaruh
Sukmaningrum dan Puji (2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang.	Tidak berpengaruh
Yendrawati (2014)	Pengaruh sistem pengendalian intern dan kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan faktor eksternal sebagai variabel moderating pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.	Positif
Sari dan Banu (2022)	Keterandalan dan ketepatwaktuan pelaporan keuangan daerah ditinjau dari sumber daya manusia, pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi pada Pemerintah Kabupaten dan Kota di wilayah eks Karesidenan Surakarta.	Positif

Sumber: Goegle Scholar

Berdasarkan hasil *mapping* beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Artinya apabila kualitas sumber daya manusia meningkat, maka akan mempengaruhi terjadinya peningkatan kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah. Dapat disimpulkan berdasarkan temuan penelitian yang ada, menujukkan masih ada

hasil penelitan yang tidak berpengaruh signifikan, oleh karena itu peneliti teratrik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Tabel 1.3 *Mapping* Hasil Penelitian Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Aziyah dan Yanto (2022)	Pengaruh sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel moderating	Tidak berpengaruh
Yuliantini dkk (2017)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan	Positif
Harlinda (2016)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Riau).	Tidak berpengaruh
Murapi (2020)	Pengaruh sitem akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi, komitmen organisasi terhadap kualitas informasi laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.	Positif
Maksyur (2021)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hulu)	Positif

Sumber: Goegle Scholar

Berdasarkan hasil *mapping* beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat, maka akan mempengaruhi terjadinya peningkatan kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah. Dapat disimpulkan berdasarkan temuan

penelitian yang ada, menujukkan masih ada hasil penelitan yang tidak berpengaruh signifikan, oleh karena itu peneliti teratrik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Tabel 1.4 *Mapping* Hasil Penelitian Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Ratnaningsih (2016)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul)	Positif
Indriasari dan Ertambang (2019)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir	Positif
Sukmaningrum dan Puji (2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang.	Positif
Yendrawati (2014)	Pengaruh sistem pengendalian intern dan kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan faktor eksternal sebagai variabel moderating pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. D	Tidak berpengaruh
Surastiani dan Bestari (2015)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah pada Pemerintah Kota Salatiga.	Positif

Sumber: Goegle Scholar

Berdasarkan hasil *mapping* beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Artinya apabila sistem pengendalian internal meningkat, maka akan mempengaruhi terjadinya peningkatan kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah. Dapat

disimpulkan berdasarkan temuan penelitian yang ada, menujukkan masih ada hasil penelitan yang tidak berpengaruh signifikan, oleh karena itu peneliti teratrik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Tabel 1.5 *Mapping* Hasil Penelitian Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Annisa (2019)	Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sdm terhadap kualitas laporan keuangan dengan sistem pengendalian intern sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada SKPD Kota Tangerang Selatan)	Tidak berpengaruh
Indriasari dan Ertambang (2019)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir	Tidak berpengaruh
Murapi (2020)	pengaruh sitem akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi, komitmen organisasi terhadap kualitas informasi laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.	Positif
Maksyur (2021)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hulu)	Positif
Sari dan Banu (2022)	Keterandalan dan ketepatwaktuan pelaporan keuangan daerah ditinjau dari sumber daya manusia, pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi pada Pemerintah Kabupaten dan Kota di wilayah eks Karesidenan Surakarta.	Tidak berpengaruh

Sumber: Goegle Scholar

Berdasarkan hasil *mapping* beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Artinya apabila pemanfaatan teknologi informasi meningkat, maka akan mempengaruhi terjadinya peningkatan kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah. Dapat disimpulkan berdasarkan temuan penelitian yang ada, menujukkan masih ada hasil penelitan yang tidak berpengaruh signifikan, oleh karena itu peneliti teratrik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) DINAS KABUPATEN ROKAN HULU".**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu?

3. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.
5. Bagaimanakah pengaruh kualitas sumber daya manusi, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi OPD Dinas Kabupaten Rokan Hulu

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar bagi pihak-pihak yang terkait dengan pengelolaan daerah terutama untuk bagian akuntansi agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam melakukan pelaporan keuangan.

2. Bagi Pengembangan Teori

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan di bidang keilmuan tentang pentingnya kualitas sumber daya manusi, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mempengaruhi kualitas laporan keuangan.

3. Bagi Penulis

   Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam menerapkan pengetahuan tehadap kualitas laporan keuangan sektor publik yang telah diperoleh selama perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulis

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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diajukan serta kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana 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 Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kualitasyang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2017:23) kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2018:170) kualitas sumber daya manusia merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2017:112) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Kualitas sumber daya manusia merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2018:56) kualitas sumber daya manusia 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 & Jakcson (2018:17) kualitas sumber daya manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kemampuan kerja menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Moeheriono (2018:3) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia 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 adalah sebagai berikut:

Kualitas sumber daya manusia 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. Dari karakteristik dasar tesebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.1.1.1 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Rahardjo (2019:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab Meliputi:
   a) Mengerti tentang peran dan fungsi pengelola keuangan.
   b) Mengerti tentang peran dan tanggungjawab sesuai peraturan daerah.
   c) Bekerja berdasarkan prosedur dan pedoman yang ada
2. Pelatihan, meliputi:
   a) Pernah mengikuti pelatihan
   b) Memahami materi pelatihan
3. Pengalaman, meliputi:
   a) Memiliki pengalaman pada pekerjaan yang dipegangnya
   b) Pengalaman yang dimiliki membantu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2017:204) 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

2.1.2 Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2019:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2020:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al*. (2019:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Pother (2019:16) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Sopiah (2020:15) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkup unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam peusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan begitu juga sebaliknya apabila pegawai menunjukkan ketidaksenangannya bekerja didalam organisasi tersebut maka pegawai juga perlu berpikir ulang untuk melanjutkan kesetiaannya didalam organisasi itu.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Fakor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi atau komitmen pegawai yaitu terletak pada diri pegawai tersebut atau komitmen pegawai timbul dari dalam jiwa pegawai tersebut dan di lakukan lewat perilaku pegawai yang positif ataupun negatif di organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi sebegitu saja, namun melalui jalan yang begitu panjang serta bertahap. Komitmen pegawai pada suatu organisasi juga dipastikan oleh beberapa faktor. Dikutip dari Steers (2019:16) mendeskripsikan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada suatu organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kerja, tercantum dalam masa jabatan pegawai dalam organisasi, dan ragam kebutuhan serta keinginan yang bertentangan dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, sebagai pengenalan tugas serta kesempatan berkomunikasi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, sebagai keterjaminan organisasi dimasa lalu serta tatacara pegawai lain dalam menyampaikan dan mendiskusikan perasaannya dalam mengenal organisasi.

Menurut Sopiah (2020:23) mengemukaan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan dan tingkat pngendalian yang dilakukan terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktiv terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi.

Ikhsan (2021:55) mengemukakan ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. Afektif terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. Keberkelanjutan tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. Normatif tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan".

Sopiah (2020:15) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continueance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdi dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

2.1.3 Sistem Pengendalian Internal

Setiap perusahaan/organisasi harus menggunakan sistem untuk mengatur kegiatan operasional perusahaan. Dengan menggunakan sistem yang baik, maka perusahaan bisa mencegah kecurangan-kecurangan yang akan terjadi. Salah satu sistem yang baik bagi perusahaan adalah sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal menurut IAPI (2018:319) sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2017:129) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengertian sistem pengendalian internal menurut Jason Scott (2018:226) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai.

Berdasarkan pengertian sistem pengendalian intenal menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada di dalam perusahaan.

2.1.3.1 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017:130) unsur pokok sistem pengendalian internal ada 4 unsur, yaitu:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas.

   Struktur organisasi merupakan rerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan.

   Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.

3. Praktik yang sehat.

   Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

   Unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan

2.1.3.2 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Menurut Sujarweni (2018:71) sistem pengendalian internal memiliki 5 komponen utama sebagai berikut:

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. Beberapa komponen yang mempengaruhi lingkungan pengendalian internal adalah:

   a. Komitmen manajemen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.
   b. Filosofi yang dianut oleh manajemen dan gaya operasional yang dipakai oleh manajemen.
   c. Struktur Organisasi

2. *Risk assessment* (penaksiran resiko)

   Adalah identifikasi dan analisis risiko yang relevan dengan pencapaian tujuannya entitas, membentuk dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola. Ada tiga kelompok risiko yang dihadapi perusahaan, yaitu:

a. Risiko strategis, yaitu mengerjakan sesuatu dengan cara yang salah (misalnya: harusnya dikerjakan dengan komputer ternyata dikerjakan secara manual).
b. Risiko finansial, yaitu risiko menghadapi kerugian keuangan. Hal ini dapat disebabkan karena uang hilang, dihambur- hamburkan, atau dicuri.
c. Risiko informasi, yaitu menghasilkan informasi yang tidak relevan atau informasi yang keliru, atau bahkan sistem informasinya tidak dapat dipercaya.

3. *Control activities* (aktivitas pengendalian)

   Adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memast ikan bahwa manajemen yang diarahkan telah dilakukan. *Committee of Sponsoring Organizations* (COSO) mengidentifikasi setidak-tidaknya ada lima hal yang dapat diterapkan oleh perusahaan, yaitu:

   a. Pemberian otorisasi atas transaksi dan kegiatan
   b. Pembagian tugas dan tanggung jawab
   c. Rancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang baik
   d. Perlindungan yang cukup terhadap kekayaan dan catatan perusahaan
   e. Pemeriksaan terhadap kinerja perusahaan

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. Merancang sistem informasi perusahaan dan manajemen puncak harus mengetahui hal-hal berikut ini:

a. Bagaimana transaksi diawali.
b. Bagaimana data dicatat ke dalam formulir yang siap dimasukkan ke sistem komputer.
c. Bagaimana fail data dibaca, diorganisasi, dan diperbaharui isinya.
d. Bagaimana data diproses agar menjadi informasi dan informasi diproses lagi menjadi informasi yang lebih berguna bagi pembuat keputusan.

5. *Monitoring* (pemantauan)

Adalah proses yang menilai kualitas internal kinerja kontrol. Berbagai bentuk pemantuan di dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan salah satu atau semua proses berikut ini:

a. Supervisi yang efektif
b. Akuntansi pertanggungjawaban
c. Audit internal yaitu pengauditan yang dilakukan oleh auditor di dalam perusahaan.

2.1.4 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *Technologia* menurut *Webster Dictionary* berarti *systematic teatcment* atau penanganan sesuatu secara sistematis, sedangkan techne sebagai dasar kata teknologi berarti skill atau keahlian, keterampilan dan ilmu (Sudjana dan Rifai, 2018:12). Menurut Roger teknologi adalah suatu rancangan atau desain untuk alat bantu tindakan yang mengurangi ketidakpastian dengan hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan (Syukur, 2017117).

Menurut Burch dan Strater dalam Darmawan (2017:14) menyatakan bahwa informasi adalah pengumpulan atau pengolahan data untuk memberikan pengetahuan atau keterangan. menurut Jogiyanto (2018:67) informasi adalah hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian – kejadian (*event*) yang nyata (*fact*) yang digunakan untuk pengambilan keputusan diolah menjadi bentuk yang memiliki arti bagi si penerima dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan saat ini atau mendatang

Menurut Lucas dalam Rusman dkk (2018:83) teknologi informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronis, mikro komputer, komputer mainframe. Menurut Wardiana teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan aspek strategi untuk pengambilan keputusan.

Menurut Jogiyanto dalam Fadila Ariesta (2018:6) pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku karyawan teknologi dengan tugasnya, pengukuranya berdasarkan frekuensi penggunaan dalam diversitas aplikasi yang digunakan. Sedangkan, Teddy Jurnali dalam Diana (2018) berpendapat bahwa: " Pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut untuk melaksanakan tugasnya".

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*hardware, software, useware*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirim, mengolah , menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas. Jadi teknologi informasi dapat diartikan sebagai teknologi pengadaan , pengolahan, penyimpanan dan penyebaran berbagai jenis informasi dengan memanfaatkan komputer dan telekomunikasi yang lahir karena adanya dorongan-dorongan kuat untuk menciptakan teknologi baru yang dapat mengatasi kelambatan manusia mengolah informasi.

2.1.4.1 PernananTeknologi Informasi

Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memamng begitu besar. Abdul Kadir (2017:15) mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut:

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahanperubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Terdapat banyak perusahaan yang telah menerapkan teknologi informasi untuk mendukung berbagai aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan. Sutarman (2019:13) mengemukakan alasan mengapa penerapan maupun

pengelolaan teknologi informasi menjadi salah satu bagian penting adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompleksitas dari tugas manajemen
2. Pengaruh ekonomi internasional (globalisasi)
3. Perlunya waktu tanggap (*respone time*) yang lebih cepat
4. Tekanan akibat dari persaingan bisnis

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Investasi organisasi pada teknologi informasi membutuhkan dana yang besar dan beresiko. Untuk membuat keputusan yang lebih informatif, maka pengembangan sistem perlu memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi menurut Thomson, dkk dalam Diana (2018) :

1. Faktor Sosial (*Social Factor*)

   Internalisasi individu dari referensi kelompok budaya subyektif dan mengkhususkan persetujuan antar pribadi bahwa individu telah berusaha dengan yang lain pada situasi sosial khusus.

2. *Affect*

   Perasaan gembira, kegirangan hati, kesenangan atau depresi, kemuakan, ketidaksenangan dan benci yang berhubungan dengan individu tertentu dalam pemanfaatan teknologi informasi.

3. Kompleksitas (*Complexity*)

   Didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dirasakan sepeti sukar secara relatif untuk memahi dan menggunakan.

4. Kesesuaian Tugas (*Job Fit*)

   Berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.

5. Konsekuensi Jangka Panjang (*Long-term Consequences*)

   Hasil yang diperoleh dimasa datang, seperti peningkatan fleksibilitas, merubah pekerjaan atau peningkatan kesempatan bagi pekerjaan yang lebih berarti.

6. Kondisi Yang Memfasilitasi (*Facilitating Condition*)

   Faktor obyektif diluar lingkungan yang memudahkan pemakai dalam bertindak/bekerja.

2.1.4.3 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Jurnali dan Supoomo dalam Santiadji Mustafa (2018) pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas informasi pada pelaksanaan tugas-tugas akuntansi. Konstruksi pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan indikator:

1. Perangkat

   Merupakan indikator untuk menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan.

2. Pengelolaan Data Keuangan

   Merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyuluruh.

3. Perawatan

   Merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan.

Menurut Thompson et al (1991; 1994) dalam Wijana (2007:109), pengukuran pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan sebagai berikut:

1. Intensitas pemanfaatan (intensity of use)

   Menurut Ardi Hamzah (2009), "Minat (*intention*) atau intensitas pemanfaatan yang tinggi terhadap penggunaan Teknologi Sistem Informasi akan menumbuhkan perilaku yang menunjang pemanfaatan teknologi sistem informasi.

2. Frekuensi pemanfaatan (*frequency of use*)

   Pengukuran penggunaan sesungguhnya (actual use) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan untuk berinteraksi dengan suatu teknologi dan besarnya frekuensi penggunaannya

3. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (*diversity of software package used*).

Adapun keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi dapat diukur melalui indikator teknologi informasi menurut Setiawan (2018:2) yaitu:

1. Kemanfaatan meliputi:
   a. Menjadi pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
   b. Menjadi pekerjaan lebih menyenangkan
   c. Menjadi pekerjaan lebih lebih menarik.
2. Konsekuensi jangka panjang meliputi:
   a. Meningkatkan kualitas kerja
   b. Meningkatkan fleksibilitas pekerjaan

2.1.5 Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Mulyana (2019:96) mengemukakan bahwa kualitas diartikan sebagai kesesuaian dengan standar, diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan. Pengertian laporan keuangan yang dikemukakan oleh Bastian (2018:9) 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 pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa laporan keuangan adalah proses akuntansi yang terstruktur dalam suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak.

2.1.5.1 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".

Sedangkan 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 (2018:235) menjelaskan bahwa tujuan umum pelaporan keuangan adalah menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dengan karakteristik menyediakan informasi keuangan yang bermanfaat untuk membantu pengambilan keputusan ekonomi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan

Saidin (2021:10) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan adalah mekanisme pengawasan organisasi. Hal serupa juga dinyatakan oleh Bawhede (2021) tentang faktor potensial yang dapat mempengaruhi pelaporan keuangan adalah kualitas dari

mekanisme tata kelola eksternal organisasi (seperti: kualitas audit), dan mekanisme tata kelola internal organisasi (seperti: kualitas dewan direksi).

Selain itu keputusan manajemen dan regulasi yang berkaitan dengan pelaporan keuangan, mekanisme tata kelola internal dan eksternal organisasi juga akan mempengaruhi pelaporan keuangan. Penilaian kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan pemerintah daerah salah satunya berdasarkan kesesuaian terhadap standar akuntansi pemerintah yang ada. Oleh karena itu, salah satu topik menarik dalam akuntansi pemerintahan adalah berkaitan dengan standar akuntansi pemerintahan itu sendiri. Menurut Chan (2019) dari perspektif riset, teori yang mendasari standar akuntansi pemerintahan sebagian besar bersifat normatif berbeda dengan pengembangan teori akuntansi positif pada sektor swasta.

2.1.5.3 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.

2.1.6 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, kompeten si sumber daya manusia, dan budaya etis organisasi Variabel terikat: Kualitas Laporan Keuangan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan budaya etis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
2.	Lestari (2020)	Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan.	Variabel indepen dent: Pemaha man 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.

Berlanjut ke hal 42…

…Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
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	Variabel bebas: kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal Variabel terikat: kualitas laporan keuangan, kesuksesan penerapan sistem informasi	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.	Maksyur (2021)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hulu)	Variabel indepen dent: kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi Variabel dependen: kualitas laporan keuangan	Baik secara parsial maupun simultan kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan
5.	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

Berlanjut ke hal 43…

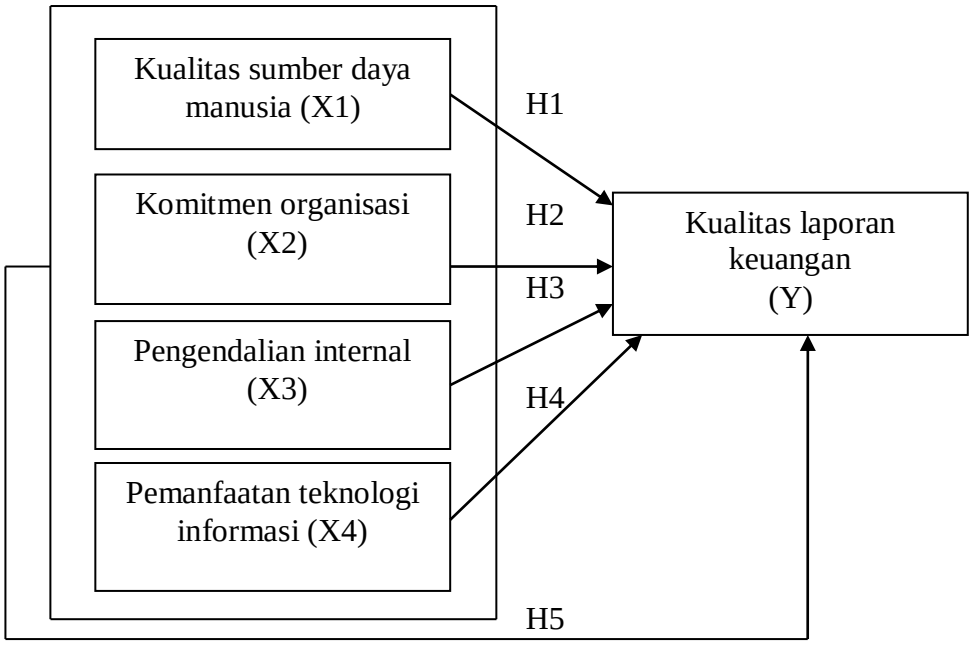
…Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
76	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:

H_1 : Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

H_2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

H_3 : Diduga sistem pengendalian internal berpengaruh secara parsial signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

H_4 : Diduga pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara parsial signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

H_5 : Diduga kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:61), penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informansi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusi, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi, sedangkan variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan. Tempat penelitian dilakukan yaitu di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2019:61), 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 negeri sipil yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu yang mengetahui seluk beluk laporan keuangan di 19 OPD Dinas yang terdiri dari kepala Dinas, kepala bidang perdagangan, kepala sub bagian keuangan, kepala sub bagian perencanaan, bendahara pengeluaran, pengurus barang dan PPTK, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Komposisi Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Organisasi Perangkat Daerah Dinas	Jumlah Sampel
1.	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	6 orang
2.	Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang	6 orang
3.	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	6 orang
4.	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	6 orang
5.	Dinas Ketahanan Pangan	6 orang
6.	Dinas Lingkungan Hidup	6 orang
7.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	6 orang
8.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa	6 orang
9.	Dinas Pengendalian Pendudukan dan Keluarga Berencana	6 orang
10.	Dinas Perhubungan	6 orang
11.	Dinas Komunikasi dan Informatika	6 orang
12.	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Transmigrasi dan Tenaga Kerja	6 orang
13.	Dinas Penananman Modal Dan Pelayanan terpadu satu Pintu	6 orang
14.	Dinas Perpustakaan dan Arsip	6 orang
15.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	6 orang
16.	Dinas Tanaman pangan dan Holtikultura	6 orang
17.	Dinas Peternakan dan Perkebunan	6 orang
18.	Dinas Perisdutrian dan Perdagangan	7 orang
19.	Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang	6 orang
Total Populasi		115 orang

Sumber: Olahan penelitian, 2023

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2019:62), 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 dengan cara seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 115 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. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, Visi dan Misi, struktur organisasi, deskripsi tugas OPD Dinas Kabupaten Rokan Hulu.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai bagian pengelolaan keuangan dan hasil kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai bagian pengelolaan keuangan pada OPD Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di OPD, 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. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di OPD Dinas Kabupaten Rokan Hulu terkait variabel pengaruh kualitas sumber daya manusi, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner yang akan diberikan pada pegawai OPD Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

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, 2019:28). Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Wawancara

dilakukan kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

3.4.4 Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengetahui data-data mengenai dokumen-dokumen, peraturan-peraturan yang tersedia di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Defenisi 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, 2019:38). Variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusi, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi dan variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Defenisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
Kualitas sumber daya manusia (X1)	Rahardjo (2017:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: "Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya	Rahardjo (2019:18) 1. Tanggung jawab 2. Pelatihan 3. Pengalaman	Ordinal

Bersambung ke hal 50…

…Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
Komitmen organisasi (X2)	Sopiah (2017:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi.	Ikhsan (2012:55) 1. Afektif 2. Keberlanjutan 3. Normatif	Ordinal
Sistem pengendalian internal (X3)	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 Sujarweni (2018:71)	Ordinal
Pemanfaatan teknologi informasi (X4)	Setiawan (2018:2) adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, meliputi memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas.	Setiawan (2018:2) yaitu: 1. Kemanfaatan 2. Konsekuensi jangka panjang	
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)	Permen No. 71 Tahun 2010 1. Relevan 2. Andal 3. Dapat dibandingkan 4. Dapat dipahami	Ordinal

Sumber: Rahardjo (2017:18), Sopiah (2017:156), (Coso, 2016:96), Setiawan (2018:2) dan 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 3.3
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 Sugiyono (2019:98) sebagai berikut:

$$rxy = \frac{n.(\sum xy)-(\sum x).(\sum y)}{\sqrt{N.\sum x\,2-(\sum x)\,2}\,.\,\sqrt{N.\sum y\,2-(\sum y\,2}}$$

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel}. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dikatakan tidak valid dengan level *of significant* = 5%. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dimana (n) adalah jumlah sampel penelitian. Adapun pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif atau signifikan < 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan signifikan > 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

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 menginterprestasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2019:123). Kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{\text{Rs}}{\text{N}} \text{ X } 100\ \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Dalam metode penelitian ini setiap penilaian mambuat 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 3.4
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 (2019:78)

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 (2019:78), 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 (indenpenden). Model regresi yang baik saharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden (Ghozali, 2019:105). Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dengan *variance inflation factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Multiklolonieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nila 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, 2019:78). Jika varians dari residual satu pegamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sementara jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel

terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Ghozali, 2019:14). Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot* adalah:

a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatter plot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang terartur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedasitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadu heteroskedasitas.

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 analisisi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e}$$

Dimana :

Y = Kualitas laporan keuangan
a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
b = Koefisien regresi dari variabel bebas
X_1 = Kualitas sumber daya manusia
X_2 = Komitmen organisasi
X_3 = Sistem Pengendalian internal
X_4 = Pemanfaatan teknologi informasi
e = Standar eror

3.7.2.3 AnalisisKoefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) 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 (2019:78) dalam bukunya koefisien determinasi (R^2) 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 kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $\leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

H3 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $\leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan sistem pengendalian internal

terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

H4 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig ≤ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.

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 %

H5 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig ≤ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kualitas sumber daya manusia, komiten organisasi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kabupaten Rokan Hulu.