

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI PERILAKU, ORGANISASI DAN
KOMITMEN TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PEMERINTAH
KOTA LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

AGUS DWIYATMOKO

NIM. 500755382

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, Juli 2018

METERAI
TEMPEL

72784AFF177069846

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Yang Menyatakan

AGUS DWIYATMOMKO

NIM. 500755382

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF COMPETENCE OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR AND COMMITMENT TO THE QUALITY OF GOVERNMENT
FINANCIAL STATEMENTS, LUBUKLINGGAU CITY**

Agus Dwiymoko

*Graduate program
Terbuka's University*

The quality of the financial reports produced by each regional government varies, depending on how the region manages and accounts for regional budgets and expenditures, the quality is generally assessed by the functional apparatus from external audits such as the BPK and internal audit from the Inspectorate. The purpose of this study is to examine the quality of the financial statements of the Regional Government of Lubuklinggau City which are influenced by human resources, the influence of the variables Competency, Behavior Organisasi and Komitmen, with explanatory research or confirmatory research methods, with technical analysis using Structure Equation Modeling (SEM) with a population of 110 respondents Lubuklinggau City Government apparatus. Research results show that partially the three variables above are only organizational behavior variables that have no influence on the quality of financial statements, but simultaneously these three variables affect the quality of financial statements and commitment variables have the most dominant influence, the implications of management roles competency of human resources as executor of regional financial accounting, becomes a benchmark in realizing a good financial management system. And it is recommended that SKPD be obliged to submit accountability reports on budget usage in a timely manner, in order to realize a reasonable quality financial report.

Keywords: Competence, Organizational Behavior, Commitment and Quality of Financial Reports



ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI PERILAKU ORGANISASI DAN
KOMITMEN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU**

Agus Dwiyatmoko

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kualitas Laporan keuangan yang dihasilkan setiap Pemerintah daerah berbeda-beda, tergantung bagaimana daerah tersebut mengelola dan mempertanggung jawabkan anggaran dan belanja daerah, kualitas tersebut pada umumnya dinilai oleh aparatur fungsional hasil audit eksternal seperti BPK dan audit internal dari Inspektorat. Tujuan penelitian ini mengkaji kualitas laporan keuangan Pemerintah daerah Kota Lubuklinggau yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia, pengaruh variabel Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen, dengan metode exsplanatory research atau confirmatory research, dengan teknis analisis menggunakan Structure Equation Modelling (SEM) dengan populasi 110 responden unsur aparatur Pemerintah Kota Lubuklinggau. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel di atas hanya variabel perilaku organisasi yang tidak ada pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, namun secara simultan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kualitas laporan keuangan dan variabel komitmen mempunyai pengaruh yang paling dominan, implikasi manajemennya peran kompetensi sumber daya manusia sebagai pelaksana akuntansi keuangan daerah, menjadi tolok ukur dalam mewujudkan system pengelolaan keuangan yang baik. Dan disarankan bahwa SKPD wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban penggunaan anggaran secara tepat waktu, guna mewujudkan kualitas laporan keuangan yang wajar.

Kata Kunci: Kompetensi, Perilaku Organisasi, Komitmen dan Kualitas Laporan Keuangan



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Perilaku, Organisasi dan Komitmen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM

Nama : Agus Dwiyatmoko

NIM : 500755382

UPBJJ : Palembang

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu/28 Juli 2018

Menyetujui,

Pembimbing II

Pembimbing I

Dr. Sri Listyarini, M.Ed
NIP. 19610407 198602 2 001

Dr. Yohanes Susanto, SE.MM
NIP. 19600606 198903 1 007

Penguji Ahli,

Dr. Amri Darwis, M.M

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi

Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D
NIP. 19761012 200112 2 002



Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Agus Dwiyatmoko
 NIM : 500755382
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Perilaku, Organisasi dan Komitmen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Juli 2018
 Waktu : 13.30 – 15.00 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji : Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si.
 NIP. 19670519 198701 2 001

Penguji Ahli : Dr. Amri Darwis, M.M

Pembimbing I : Dr. Yohanes Susanto, S.E., M.M.
 NIP. 19600606 198903 1 007

Pembimbing II : Dr. Sri Listyarini, M.Ed
 NIP. 19610407 198602 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka
3. Ir. Adiwinata selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang lama, Dr. Meita Istiana, S.IP, M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang baru beserta seluruh staf
4. Bapak Dr. Yohanes Susanto, SE.MM selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis,
5. Dr. Sri Listyarini, M.Ed. selaku pembimbing, II dan penguji dalam penyelesaian TAPM ini.

6. Bapak Tutor perkuliahan (Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si, Dr. Yohanes Susanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
7. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
8. Bapak Imam Senen, S.Sos. M.Si selaku Kepala Dinas Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau, Pauzi Azhar, S.Sos selaku Kabid Akuntansi dan Pelaporan dan Rekan-Rekan satu tempat kerja yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini
9. Didedikasikan kepada kedua orangtua saya Almarhum Sukirno dan Almarhumah Ismiyati
10. Isteriku tercinta Sadarti Eliyani yang senantiasa mendukungku dalam penyusunan TAPM serta anak-anakku tersayang.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan I Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka, terutama untuk teman-teman satu bimbingan Bapak Dr. Yohanes Susanto, SE.MM (Lisma, Hadi, Lena, Giat) serta tak lupa juga untuk sahabat terbaikku Adit banyak cerita yang kita ukir dan selalu akan menjadi kenangan yang terindah
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bias disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Amin.....

Lubuklinggau, Juli 2018
Penulis ,

AGUS DWIYATMOKO
NIM. 5000755382



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. (021) 7415050, Fax. (021). 7415588

BIODATA

Nama : Agus Dwiyatmoko
NIM : 500755382
Tempat dan Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 30 Agustus 1972
Registrasi Pertama : 2016
Riwayat Pendidikan : SD Negeri 11 Lubuklinggau
SMP Muhammadiyah Lubuklinggau
SMA Muhammadiyah Lubuklinggau
Universitas Hazairin Bengkulu
Riwayat Pekerjaan : Staf Bagian Keuangan Setda Kota Lubuklinggau
Staf Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan
Aset Kota Lubuklinggau
Staf Dinas Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1
Kota Lubuklinggau
Kasi Pemerintahan Kelurahan Teman Kecamatan
Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau
Kasubbid Pembukuan Belanja Daerah Badan
Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau (2011 -
Sekarang)

Alamat Tetap : Jl. Kemang 1 Lr. Manggis 1 Kelurahan Watervang
Kecamatan Lubuklinggau Timur 1
Kota Lubuklinggau – Sumatera Selatan 31625

Handphone : 0813 7370 9490

Email : agus.dwiyatmoko30@gmail.com



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis	10
1. Kompetensi Sumber daya Manusia	10
2. Teoritis Perilaku Organisasi	16
3. Teori Komitmen.....	24
4. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	28

B.	Penelitian Sebelumnya.....	39
C.	Kerangka Konsep Dan Hipotesis.....	41
D.	Operasional Variabel	44

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Desain Penelitian	46
B.	Populasi dan Sampel.....	46
C.	Instrumen Penelitian	47
D.	Prosedur Pengumpulan Data.....	48
E.	Metode Analisis Data	49
F.	Teknik Analisis Data.....	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Analisis Deskriptif.....	62
	1. Karakteristik Responden.....	62
	2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
	1. <i>Confermatory Factor Analysis (CFA)</i> konstruk eksogen	66
	2. <i>Confermatory Factor Analysis (CFA)</i> konstruk endogen	74
	3. <i>Confermatory Factor Analysis (CFA) Full Model</i> <i>Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</i>	76
C.	Hasil Penelitian.....	78
	1. Pengujian Hipotesis	80

2. Interpretasi Hasil Penelitian	81
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	82
B. Implikasi Manajereal	83
C. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	85
-----------------------------	----

LAPIRAN-LAMPIRAN

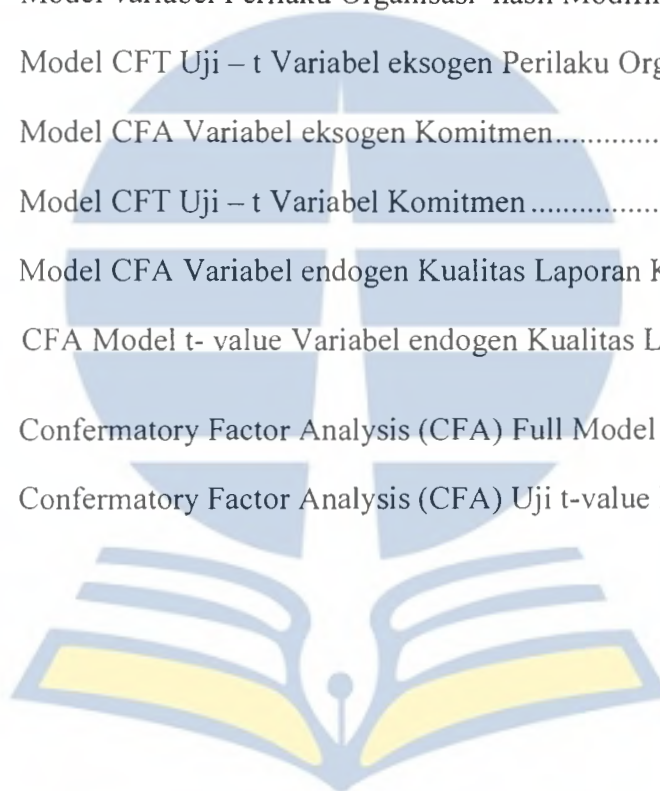


DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Deskripsi Hasil Temuan Audit eksternal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).....	3
Tabel 1.2	Diskripsi Hasil Temuan Audit Internal Pemerintah Kota Lubuklinggau.....	6
Tabel 2.1	Operasional Variabel Penelitian hasil Validasi Kuesioner Kompetensi.....	44
Tabel 3.1	Distribusi Sampel Penelitian	47
Tabel 3.3	<i>Decision Rule</i> (Kriteria Pengujian Hipotesis).....	60
Tabel 4.1	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2	Presentase Responden berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3	Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4	Presentase Responden Berdasarkan Jabatan	64
Tabel 4.5	Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.6	Construct validity and reliability	66
Tabel 4.7	Goodness of Fit Index Full Model	78
Tabel 4.8	Hasil Pengujian parameter	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Kompetensi.....	67
Gambar 4.2 Model Variabel Kompetensi Hasil Modifikasi	68
Gambar 4.3 CFA Model t- value Variabel Eksogen Kompetensi.....	68
Gambar 4.4 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Perilaku Organisasi.....	69
Gambar 4.5 Model variabel Perilaku Organisasi hasil Modifikasi	70
Gambar 4.6 Model CFT Uji – t Variabel eksogen Perilaku Organisasi.....	71
Gambar 4.7 Model CFA Variabel eksogen Komitmen.....	72
Gambar 4.8 Model CFT Uji – t Variabel Komitmen	73
Gambar 4.9 Model CFA Variabel endogen Kualitas Laporan Keuangan.....	74
Gambar 4.10 CFA Model t- value Variabel endogen Kualitas Laporan Keuangan	75
Gambar 4.11 Confermatory Factor Analysis (CFA) Full Model	76
Gambar 4.12 Confermatory Factor Analysis (CFA) Uji t-value Full Model.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada 1 Januari 2001 diberlakukan Otonomi Daerah melalui Undang-Undang No.22 Tahun 1999 yang direvisi dengan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No.25 Tahun 1999 yang direvisi menjadi Undang-Undang No.33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dalam otonomi daerah, pemerintah pusat memberi wewenang kepada pemerintah daerah untuk mengelola keuangannya secara mandiri. Masyarakat juga semakin menyadari akan hak dan kewajiban sebagai warga Negara dan lebih dapat menyampaikan aspirasi yang membangun seperti perbaikan terhadap pengelolaan keuangan daerah. Selain itu, masyarakat menuntut transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pemerintah daerah. Transparansi dapat diartikan sebagai hak masyarakat untuk mengetahui akan kebijakan yang diambil oleh pemerintah dalam pengelolaan sumber daya daerah dan hasil dari pengelolaan sumber daya yang ada di daerah. Sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pemerintah untuk mempertanggungjawabkan hasil yang dicapai dari tugas pengelolaan keuangan daerah, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) merupakan media bagi pemerintah daerah untuk mempertanggungjawabkan kinerja pengelolaan keuangannya kepada publik.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) ini, setiap tahunnya diperiksa dan diaudit dari Badan Pengawas Keuangan (BPK). Sebagaimana yang diungkapkan dalam standar akuntansi pemerintahan bahwa laporan keuangan

berkualitas, salah satu kriterianya adalah harus disajikan secara andal. Andal disini artinya bebas dari pengertian menyesatkan dan kesalahan yang material, menyajikan secara jujur dan dapat diverifikasi. Untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas, dibutuhkan pengelola keuangan yang kompeten dalam bidangnya. Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang melalui pendidikan dan pelatihan untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu juga, dengan memiliki pegawai yang berkompentensi dan didukung oleh perilaku organisasi dan komitmen yang kuat, maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Dalam melakukan pemeriksaan Laporan Keuangan BPK mempertimbangkan sistem pengendalian *intern*, untuk menentukan prosedur pemeriksaan dengan tujuan untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan dan tidak ditujukan untuk memberikan keyakinan atas sistem pengendalian *intern*. BPK menemukan kondisi yang dapat dilaporkan berkaitan dengan sistem pengendalian intern dan operasinya. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selaku auditor eksternal senantiasa menguji “kekuatan” SPI ini di setiap pemeriksaan yang dilakukannya untuk menentukan luas lingkup (*scope*) pengujian yang akan dilaksanakannya. Beberapa lembaga pemantau (*watch*) juga mengkritisi lemahnya SPI yang diterapkan di pemerintahan, sehingga membuka peluang yang sangat besar bagi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tergambar pada (Tabel 1.1).

Tabel 1.1
Diskripsi Hasil Temuan Audit eksternal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)

Tahun	SKPD	Hasil Temuan Auditor BPK
2014	Dinas Pendidikan	Kepala Dinas Pendidikan belum optimal dalam melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap penyaluran TFG PPK Sertifikasi guru pada dinas Pendidikan terkait kurang memahami ketentuan dan tidak dalam melakukan verifikasi data guru penerima TFG sesuai dengan kondisi terkini sebelum melakukan penyaluran pembayaran.
2014	Dinas Pekerjaan Umum	Kepala Dinas Pekerjaan Umum selaku Pengguna Anggaran kurang melakukan pengendalian pelaksanaan pekerjaan PPK, PPTK, dan Pengawas Lapangan masing-masing kegiatan kurang cermat dalam melakukan pengawasan fisik di lapangan
2014	Dinas Tanaman Pangan, Kehutanan dan Perkebunan	Bahwa belanja barang yang akan diserahkan kepada masyarakat/pihak ketiga berupa jaringan usaha tani yang diserahkan, tidak didukung dengan naskah perjanjian hibah daerah antara dinas tanaman pangan, kehutanan dan perkebunan dengan para penerima hibah. Kepala Dinas Tanaman Pangan, Kehutanan dan Perkebunan lalai tidak membuat naskah perjanjian hibah daerah.
2014	Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi	Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi selaku atasan langsung penyimpan barang belum melakukan pengelolaan persediaan secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali mengadakan pemeriksaan pembukuan/pencatatan dan pemeriksaan gudang
2014	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	Aset lainnya berupa kendaraan roda dua di kuasai pihak lain tanpa perjanjian yang sah, hal tersebut terjadi karena pengelola barang milik daerah kurang cermat dalam mengatur pelaksanaan pemanfaatan barang milik daerah.
2015	Dinas Pekerjaan Umum	Kepala Dinas Pekerjaan Umum agar memerintahkan kepada PPK Bidang Cipta Karya, Kassubag Keuangan, dan Bendahara Pengeluaran untuk mematuhi ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melakukan pengelolaan kas dan pertanggungjawaban belanja
2015	Kantor Kesatuan	Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik kurang

Tahun	SKPD	Hasil Temuan Auditor BPK
	Bangsa dan Politik	melakukan pembinaan kepada partai politik Partai politik lalai dalam menyampaikan laporan pertanggungjawaban belanja
2015	RSUD Siti Aisyah	Terdapat rekening pemerintah Kota Lubuklinggau belum ditetapkan Kepala Daerah dan penempatan rekening kas umum daerah dan rekening SKPD tidak didukung dengan surat perjanjian
2015	Dinas Kesehatan	Terdapat kelebihan biaya langsung non personil pekerjaan jasa konsultasi atas realisasi yang tidak disertai dengan bukti-bukti pengeluaran yang sesungguhnya
2015	Sekretariat DPRD	Atas pertanggungjawaban belanja pada Sekretariat DPRD dan untuk ke depan lebih optimal dalam melakukan pengawasan atas pengelolaan kas dan pertanggungjawaban belanja agar sesuai dengan ketentuan.
2016	Dinas Kebersihan dan Pertamanan	Terdapat pemberian BBM yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya yaitu berupa belanja BBM untuk alat berat Buudozer. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa alat berat Buddozer tersebut dalam kondisi rusak berat selama tahun 2016.
2016	Dinas Pekerjaan Umum	Hasil pemeriksaan dokumendan pemeriksaan fisik yang dilaksanakan atas paket belanja barang yang diserahkan kepada pihak ketiga menunjukkan terdapat kekurangan volume pekerjaan dan terdapat paket pekerjaan yang mengalami ketrlambatan.
2016	Dinas Perikanan	Agar melakukan koordinasi dan konsultasi dengan BKN terkait status kepegawaian atas PNS yang telah menjalani hukuman pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.
2016	Dinas Pendidikan	Dinas Pendidikan sebagai SKPD yang menerima dan menggunakan langsung dana bantuan pendidikan dari pemerintah pusat dan pemerintah provinsi telah melaporkan realisasi kepada BUD, namun belum semua bantuan pendidikan tersebut tercatat dengan baik. Hasil analisis atas ketentuan yang mengatur mekanisme pengelolaan keuangan diluar Kas Daerah pada Pemerintah Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa mekanisme pengakuan pendapatan dan belanja serta pelaporan dari Dinas Pendidikan atas dana bantuan pendidikan yang doiterima langsung oleh sekolah belum diatur oleh Kepala Daerah.

Sumber:Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan (2017)

Sebagaimana ungkapan Mardiasmo (2004:35) yang menyatakan bahwa untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan, handal, dan dapat dipercaya, pemerintah daerah harus memiliki sistem akuntansi yang handal. Sistem akuntansi yang lemah menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang handal dan kurang relevan untuk pembuatan keputusan. Sehingga penerapan sistem akuntansi keuangan daerah yang tidak baik akan menyebabkan kualitas laporan keuangan juga tidak baik. Penelitian ini diharapkan sejalan dengan penelitian Nurillah Assyifah (2014), yang menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Namun lain halnya dengan penelitian Zuliarti (2012), dan Indriasari (2008), yang menyimpulkan bahwa Sumber daya manusia (SDM) tidak berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan. Hal ini terkait dengan tidak kompetennya SDM yang menjadi responden. Ditambah lagi dengan penelitian Ihsanti emilda (2014) yang menyatakan bahwa penerapan sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Hal ini disebabkan oleh kebanyakan pegawai di bidang keuangan dalam menyusun laporan keuangan belum sesuai dengan standar akuntansi keuangan, sehingga sering terjadi temuan-temuan dari pengawasan fungsional internal auditor dalam mengevaluasi laporan keuangan daerah, diantaranya dari hasil evaluasi internal audit Pemerintah Kota Lubuklinggau dalam tiga tahun terakhir tergambar sebagai berikut:

Tabel 1.2
Diskripsi Hasil Temuan Audit Internal Pemerintah Kota Lubuklinggau

Tahun	SKPD	Hasil Temuan Auditor Internal
2014	Bappeda	Sampai dengan pemeriksaan, Pengguna Anggaran selaku atasan langsung Bendahara Pengeluaran tidak melaksanakan pemeriksaan kas minimal 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan yang dilengkapi dengan Berita Acara dan Register Penutupan Kas
2014	Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi	Pada saat pemeriksaan Pertanggungjawaban Keuangan GU masih ditemukan : - Kegiatan belanja ATK, Fotocopy dan Cetak tidak dilampirkan order permintaan dari Pejabat Pengadaan / PPTK . - Kegiatan belanja Konsumsi (snack harian pegawai) bulan Maret dan April 2014 pada CV.Putri Malin Demang tidak dilampirkan nota harian (bukti pembelian)
2014	Kecamatan Lubuklinggau Barat I	Laporan secara tertulis Hasil Perjalanan Dinas perjalanan dinas keluar daerah sebagian belum dibuat.
2014	Dinas Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan	Administrasi keuangan tidak dilengkapi dengan nomor bukti pengeluaran
2014	Kantor Lingkungan Hidup	Pada saat pemeriksaan pertanggungjawaban keuangan terdapat pencairan dana yang berasal dari Uang Persediaan/Ganti Uang dari PPTK ke Pengguna Anggaran tidak menggunakan Nota Pencairan Dana (NPD).
2015	Dinas Kesehatan	Hasil pemeriksaan terhadap Pertanggungjawaban belanja barang Tahun Anggaran 2014 dan Tahun 2015 pada Dinas Kesehatan dan UPTD, terdapat belanja barang lebih dari Rp.2.000.000,- hanya dipotong PPN saja, seharusnya dikenakan PPN dan PPh Pasal 22
2015	Dinas Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan	Pada saat pemeriksaan reguler semester II tahun 2015 pada Dinas Tanaman Pangan, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Lubuklinggau tanggal 12 Agustus 2015 terdapat 2 (dua) jenis PAD dengan target yang ditetapkan sebesar Rp.100.000.000,-, baru terrealisasi sebagai berikut : 1. Retribusi Benih Padi, dengan realisasi (0%). 2. Retribusi Enterest Karet, realisasi baru sebesar Rp. 2.250.000,- atau 0,02 %
2015	Dispora	Dari pemeriksaan terhadap PPTK, ternyata PPTK tidak menyimpan Arsip sebagai dokumen administrasi pertanggungjawaban

Tahun	SKPD	Hasil Temuan Auditor Internal
2015	Dinas Kebersihan	PPN/PPh yang telah dipungut dan disetor oleh Bendahara Pengeluaran sebesar Rp.1.042.319,- belum dibukukan ke dalam Buku Pajak.
2015	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Pada dokumen pertanggungjawaban Uang Persediaan (UP)/Ganti Uang Persediaan (GU) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuklinggau ternyata semua nota pembelian tidak ada tanda tangan / nama sipenerima barang
2016	Badan Lingkungan Hidup	Realisasi penyerapan Anggaran Belanja Langsung sampai dengan tanggal 26 mei 2016 masih rendah yaitu baru mencapai 16,5%
2016	Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Kelurahan	Saat pemeriksaan masih ditemukan beberapa Nota sebagai bukti transaksi yang tidak dilengkapi dengan rincian pembelian dan kwitansi pembayaran yang belum diberi tanggal pembayaran
2016	Kecamatan Lubuklinggau Barat II	Bukti Pertanggungjawaban UP/GU belum lengkap seperti order belum ditanda tangani oleh pejabat pengadaan, pada kwitansi pembayaran tidak ada tanda tangan PPTK, Nota tidak ada tanda tangan dari tempat belanja
2016	Disperindag	SPJ belanja bahan bakar minyak (BBM) kendaraan dinas pada Nota/kupon BBM tidak mencantumkan Nomor Kendaraan, Tanggal Nota, Paraf & Nama petugas SPBU.
2016	Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal	SK Kegiatan PPHP belum mencantumkan besaran honor panitia sebagai dasar dalam pembayaran honor.

Sumber : Inspektorat Pemerintah Kota Lubuklinggau (2017)

Dari diskripsi hasil temuan audit eksternal (BPK) dan internal (Inspektorat) tersebut pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 menggambarkan sebagian SKPD belum memenuhi standar baku dalam melaksanakan belanja daerah dan berdampak pada laporan keuangan daerah berdasarkan kebijakan PP No. 71 Tahun 2010, sehingga menghasilkan temuan auditor internal (Inspektorat) dan auditor eksternal (BPK), hal ini bisa terjadi di duga oleh kompetensi yang dimiliki oleh pengelola keuangan oleh masing-masing aparatur instansi masih belum sesuai dengan kemampuan standar keilmuannya sehingga dalam memaknai dasar

pengelolaan keuangan terkadang seperti setengah hati menimba ilmunya. Disamping itu masalah pendanaan untuk mengikuti bimtek atau pelatihan dalam pengelolaan oleh instansi masih terkendala dikarenakan kekurangan dana, hal ini peneliti masukan dalam variabel perilaku organisasi. Komitmen yang terjadi antara atasan dan bawahan yang bermutu dan dapat diandalkan sehingga bisa menjadikan suasana pelaksanaan pengelolaan keuangan berjalan dengan semestinya .

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, penulis berkeinginan melakukan riset mendalam dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Perilaku Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi aparatur berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
2. Apakah perilaku organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan ?
3. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
4. Apakah Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau dalam pengelolaan keuangan akan mempengaruhi Kualitas laporan keuangan yang dihasilkan
2. Untuk menganalisis apakah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) telah memiliki aparatur yang kompeten di bidang pengelolaan keuangan daerah khususnya dalam penyajian laporan keuangan daerah yang memenuhi standar Nasional.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. bagi penulis: untuk menambah pengetahuan khususnya tentang pencatatan dan pelaporan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah,
2. bagi satuan kerja perangkat daerah (SKPD): sebagai bahan pertimbangan dalam hal pencatatan dan pelaporan keuangan, pemberian kompensasi, perilaku dan komitmen aparatur dan upaya meningkatkan kinerja dalam pengelolaan belanja daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau
3. bagi peneliti selanjutnya: dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang sejenis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORITIS

2.1 Kompetensi Sumber daya Manusia

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Wibowo (2008) menyatakan Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menurut UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 (10) tentang Ketenagakerjaan adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Moehariono (2009:4) mengungkapkan bahwa 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.

2.1.2 Jenis Kompetensi

Kompetensi sebagaimana dimaksud Pasal 69 UU no 5 tahun 2014 ayat (1) meliputi:

- a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan

- c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

2.1.3 Komponen Kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008:8) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Ilmu atau informasi yang dimiliki seseorang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini dalam berkomunikasi, memotivasi, dan mendelegasi. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.
3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah seseorang pegawai didalam peranmelaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan

perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya

2.1.4 Prinsip Kompetensi

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, Peningkatan kompetensi penyelenggara pemerintahan daerah yang dilaksanakan dalam suatu sistem diklat berbasis kompetensi dan dikembangkan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. berorientasi pada kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan,
2. mendorong peningkatan kinerja organisasi dan pengembangan karier aparatur;
3. berbasis pada kompetensi kerja penyelenggaraan pemerintahan;
4. tanggung jawab bersama antara aparatur, pemerintah, dan masyarakat bagian dari pengembangan profesionalisme aparatur secara berkelanjutan; dan diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

2.1.5 Aparatur Pemerintah Daerah

Aparatur menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

menjelaskan pengertian perangkat daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan. Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah. Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 62 Tahun 2014 Aparatur Pemerintah di bidang pengawasan, Inspektorat mempunyai tugas pokok yaitu:

- a. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis pengawasan dan pembinaan urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- b. pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- c. pengawasan, pengendalian dan pelaporan kegiatan pengawasan dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- d. pelaksanaan fasilitasi dan kerjasama dengan lembaga/instansi lain dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Warisono (2008) mengungkapkan bahwa SKPD harus memiliki sumber daya yang kompeten, yang di dukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. Kegagalan Aparatur Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidak sesuaian laporan dengan

standar yang ditetapkan pemerintah. Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa sumber daya yang kompeten, yaitu:

1. Pendidikan Formal

Pengertian Pendidikan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 menjelaskan bahwa: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memilih kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara." Kartikawangi (2002) mengemukakan bahwa Pendidikan adalah indikator dari *Knowledge: What the person know*, yaitu pengetahuan yang dimiliki baik formal maupun non formal yang dipersyaratkan, seperti latar belakang pendidikan, IPK, pengalaman. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seringkali menjadi indikator yang menunjukkan derajat intelektualitas seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pengetahuan dan tingkat intelektual seseorang. Tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, karena pengelolaan keuangan daerah yang baik SKPD harus memiliki aparatur pemerintah daerah yang kompeten dengan di latar belakang pendidikan akuntansi atau keuangan agar lebih mudah mengerti dan memahami pekerjaan yang dilakukannya. Indikator pendidikan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal pegawai, kesesuaian kompetensi bidang pendidikan, serta kemampuan penyajian laporan sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang berlaku.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Sofyandi (2013:113) mengemukakan: “Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi”. Rachmawati (2008:117) dalam manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa: “Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran”. Program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia memberikan dampak yang baik terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah tersebut sebagai individu. Hal ini jelas akan membawa peningkatan terhadap kinerja organisasi apabila pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai instansi pemerintah pun cukup penting, karena untuk menghasilkan laporan keuangan daerah yang berkualitas dibutuhkan aparatur yang memahami betul cara dan proses penyusunan laporan keuangan daerah.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat diperoleh seseorang secara langsung maupun tidak langsung. Pengalaman langsung apabila seseorang pernah bekerja pada suatu

organisasi, lalu oleh karena sesuatu meninggalkan organisasi itu dan pindah ke organisasi yang lain. Sedangkan pengalaman tidak langsung adalah peristiwa yang diamati dan diikuti oleh seseorang pada suatu organisasi meskipun yang bersangkutan sendiri tidak menjadi anggota dari pada organisasi di mana peristiwa yang diamati dan diikuti terjadi (Siagian, 2007). Penyusunan laporan keuangan, SKPD diharapkan memiliki sumber daya manusia yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dibidang akuntansi atau keuangan, karena dalam menyusun laporan keuangan dibutuhkan pegawai yang benar-benar memahami akuntansi atau keuangan beserta aturan-aturan dalam penyusunan laporan keuangan daerah. Pengalaman kerja di dalam suatu organisasi pun menjadi salah satu indikator bahwa seseorang telah memiliki kemampuan yang lebih. Semakin lama seorang pegawai bekerja dalam suatu bidang di organisasi, maka semakin banyak pengalaman pegawai tersebut dan semakin memahami apa yang menjadi tugas serta tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

2.2. Teoritis Perilaku Organisasi

2.2.1. Pengertian Perilaku Organisasi

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku

manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak. Kesemuanya ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya pencapaian tujuan.

Pengertian perilaku organisasi menurut beberapa ahli, Toha (2001) bahwa yang dimaksud perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Robbin (2001) bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

2.2.2. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu sebagaimana telah disinggung diatas pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu atau kelompok. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi. Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah: motivasi, kepemimpinan, stres dan atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan

komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas dan atau kinerja (*performance*), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (*organizational development*), dan sebagainya. Sementara itu aspek-aspek yang merupakan dimensi eksternal organisasi seperti faktor ekonomi, politik, sosial, perkembangan teknologi, kependudukan dan sebagainya, menjadi kajian dari ilmu manajemen strategik (*strategic management*). Jadi, meskipun faktor eksternal ini juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, namun tidak akan dibahas dalam konteks ilmu perilaku organisasi.

2.2.3 Perbedaan Teori Organisasi secara Umum dengan Perilaku Organisasi

Teori organisasi secara umum bisa diartikan sebagai suatu pikiran yang merupakan sekelompok orang yang membagi tugas secara struktur untuk mendapatkan pedoman yang ingin dicapai bersama-sama dan teori organisasi juga adalah teori yang berusaha menerangkan atau meramalkan bagaimana organisasi dan orang di dalamnya berperilaku dalam berbagai struktur organisasi, budaya, dan lingkungan untuk mencapai tujuan, Teori organisasi mempelajari struktur, proses dan performansi organisasi (analisis Makro).

Ada delapan pendekatan teori organisasi menurut Harold Koontz dan Cyrillo'Donnell (1982): Pendekatan pengalaman atau kasus, Pendekatan perilaku antar pribadi, Pendekatan perilaku kelompok, Pendekatan kerja sama sistem sosial, Pendekatan sistem teknik sosial, Pendekatan teori keputusan, Pendekatan pusat komunikasi, Pendekatan operasi

PRILAKU ORGANISASI

Sedangkan, prilaku organisasi merupakan ilmu tentang prilaku individu dan kelompok terhadap organisasi maupun prilaku terhadap inividu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok, Perilaku organisasi mempelajari perilaku individu atau kelompok dalam organisasi dan aplikasinya (analisis Mikro).

Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melalui pendekatan-pendekatan yaitu:

1. Sumber daya manusia
2. Pendekatan kontingensi
3. Pendekatan produktivitas
4. Pendekatan system

2.2.4 LINGKUNGAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANISASI

Lingkungan eksternal adalah merupakan bagian dari lingkungan prilaku organisasi. Lingkungan-lingkungan yang merupakan dimensi eksternal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap prilaku organisasi seperti: kondisi politik dan hukum, ekonomi, sosial, teknologi, dan kependudukan. Menurut Astuti (2011), lingkungan eksternal makro meliputi berbagai faktor, antara lain kondisi ekonomi, politik dan hukum, sosial budaya, demografi, teknologi, dan kondisi global yang mungkin mempengaruhi organisasi. Perubahan lingkungan umum biasanya tidak mempunyai dampak sebesar perubahan lingkungan khusus, namun demikian

manajer harus memperhatikannya ketika merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan serta mengendalikan aktivitas organisasi bisnis.

- **Kondisi politik dan hukum**

Politik-Hukum yaitu berupa peraturan pemerintah mengenai bisnis dan hubungan umum antara bisnis dan pemerintah. Undang-undang dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah bisa memberikan dampak yang besar bagi kelangsungan hidup organisasi. Dan hasil dari perubahan dalam hukum dan regulasi seperti deregulasi industri, privatisasi organisasi dan peningkatan tekanan dalam perlindungan lingkungan. Dari sini, manajer mengambil keuntungan dari kesempatan yang diciptakan dari perubahan politik, ekonomi dan hukum secara global sebagai tantangan utama.

- **Ekonomi**

Dimensi ekonomi adalah kesehatan dan vitalitas keseluruhan dari sistem ekonomi di mana organisasi beroperasi. Apabila kondisi ekonomi mengalami guncangan, maka akan berpengaruh secara langsung kepada organisasi. Faktor-faktor ekonomi yang terutama sangat penting bagi bisnis adalah pertumbuhan ekonomi secara umum, inflasi, tingkat bunga, dan tingkat pengangguran.

- **Sosial**

Dimensi ini meliputi sikap, norma, adat, gaya hidup, nilai, kebiasaan, dan karakteristik demografi masyarakat di mana organisasi berada.

- **Teknologi**

Kekuatan teknologi adalah kombinasi dari kemampuan dan peralatan yang digunakan manajer dalam desain, produksi dan distribusi barang dan jasa. Perubahan teknologi informasi juga mempengaruhi kerja alami organisasi termasuk kerja manajer didalamnya.

- **Kependudukan**

Kekuatan demografis adalah hasil dari perubahan sikap karakteristik dari populasi seperti umur, jenis kelamin, etnis, ras, orientasi seksual, dan kelas sosial. Perubahan ini menyarankan organisasi untuk menemukan cara untuk memotivasi dan memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai.

2.2.5. KAITAN PRILAKU ORGANISASI DENGAN DISIPLIN ILMU LAINNYA

Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang tidak berdiri sendiri tetapi mendapat sumbangan yang amat besar dari ilmu lainnya, diantaranya menurut Robbin (2001) adalah ilmu psikologi, sosiologi, psikologi sosial, antropologi dan ilmu politik. Secara sekilas dan singkat peranan dan kontribusi ilmu-ilmu tersebut kepada ilmu perilaku organisasi, dapat diuraikan berikut ini.

1. PSIKOLOGI

Psikologi adalah ilmu yang berkenaan dengan usaha untuk mengukur, menjelaskan dan kadang-kadang mengubah perilaku manusia. Oleh karena itu para psikolog melibatkan diri mereka dalam studi dan usaha untuk memahami perilaku individu. Secara spesifik sumbangan mereka dalam bidang perilaku organisasi berkenaan dengan masalah-masalah antara lain: kebosanan,

kelelahan, kondisi kerja, persepsi, kepribadian, latihan, kepemimpinan, motivasi, pengambilan keputusan dan pengukuran sikap.

2. SOSIOLOGI

Pusat perhatian sosiologi mempelajari sistem sosial dimana para individu memainkan peranannya. Artinya sosiologi tersebut mempelajari manusia dalam hubungannya dengan manusia lain. Dalam kaitannya dengan perilaku organisasi maka konsep-konsep yang berasal dari sosiologi dapat memberi masukan terhadap perilaku organisasi seperti: dinamika kelompok, proses sosialisasi, budaya organisasi, struktur organisasi formal, birokrasi, komunikasi, status, kekuasaan dan konflik.

3. PSIKOLOGI SOSIAL

Ilmu psikologi sosial mempelajari perilaku antar pribadi dalam arti berusaha mencari penjelasan tentang bagaimana dan mengapa para individu berperilaku tertentu dalam kegiatan kelompoknya. Kontribusi untuk perilaku organisasi yaitu bagaimana menerapkan perubahan dan bagaimana mengurangi hambatan agar suatu perubahan dapat diterima, mengukur dan memahami serta mengubah sikap, pola komunikasi dan cara-cara bagaimana kegiatan kelompok memenuhi kebutuhan individu.

4. ANTROPOLOGI

Antropologi mempelajari masyarakat untuk mengetahui seluk beluk manusia dan aktivitasnya. Hal yang dapat diambil dari antropologi untuk perilaku organisasi seperti perbedaan-perbedaan fundamental dalam nilai, sikap dan

norma tentang perilaku yang dapat diterima mempengaruhi cara orang bertindak.

5. ILMU POLITIK

Para ilmuwan politik mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu lingkungan politik. Berbagai hal yang dapat diambil dari ilmu politik oleh perilaku organisasi adalah struktur konflik, alokasi kekuasaan dan bagaimana orang memanipulasi kekuasaan untuk kepentingan pribadinya. Prilaku organisasi merupakan ilmu tentang perilaku tiap individu dan kelompok serta pengaruh tiap individu dan kelompok terhadap organisasi, maupun perilaku interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok dalam organisasi demi kemanfaatan suatu organisasi.

Thoha (1983:3) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi pokok dalam setiap mendiskusikan teori organisasi yang tidak bisa diabaikan. Ketiga dimensi pokok itu adalah dimensi teknis, dimensi konsep dan dimensi manusia. Adapun penjelasan mengenai ketiga dimensi tersebut yaitu:

- **Dimensi teknis**

yaitu dimensi yang menekankan pada kecakapan atau kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi, otomatis yang diperlukan disini adalah sumber daya yang memiliki keterampilan-keperampilan dalam mengelola sebuah organisasi. Dimensi ini berisi keahlian-keahlian birokrat atau manajer dibidang teknis atau orang yang ahli dan mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi, misalnya keahlian dalam

mengoperasikan komputer, memahami konsep pemasaran serta mampu dalam penyalurannya, dan lain-lain.

- **Dimensi konsep**

yaitu sebuah rancangan khusus yang dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan sebuah organisasi, artinya setiap gerak atau kegiatan yang akan dilaksanakan tetap mengacu pada pedoman yang telah dibuat oleh seluruh atau sebagian anggota organisasi yang mempunyai wewenang. Selain itu juga, dimensi konsep ini merupakan motor penggerak dari dimensi pertama dan amat erat hubungannya dengan dimensi ketiga yakni dimensi manusia. Karena adanya rencana dan rancangan pekerjaan, sehingga membuat tujuan organisasi menjadi terarah dan anggota organisasi pun akan lebih mudah dalam menjalankan tugas-tugasnya.

- **Dimensi manusia**

adalah dimensi yang paling utama dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya dimensi manusia otomatis suatu organisasi tidak akan pernah ada karena tidak ada yang membuat organisasi dalam arti membentuk sebuah organisasi dan tidak ada penggerak yang melakukan suatu kegiatan organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan kalau dimensi manusia merupakan dimensi yang kompleks dalam sebuah organisasi. Namun, tetap saja dimensi manusia tidak akan berfungsi secara utuh jika dimensi teknis dan konsep tidak ada.

2.3. Teori Komitmen

2.3.1 Pengertian Komitmen

Indikator lain yang menjadi salah satu variabel yang ingin penulis teliti dan ketahui adalah perihal apakah terdapat pengaruh antara komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Hipotesis sementara menurut penulis bahwa tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada hasil kerjanya. Pada dasarnya karyawan dengan rasa komitmen yang tinggi pada perusahaan akan memberikan hasil yang maksimal untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari bagaimana sikap penerimaan perihal peraturan-peraturan yang diberikan oleh perusahaan serta adanya rasa yakin terhadap perusahaan untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan yang belum tercapai. Dalam kaitannya dengan variabel ini, penulis mengutip pendapat ahli perihal komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi yaitu menurut Suwardi & Utomo (2011) bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi akan berusaha bekerja secara maksimal sehingga kerjanya juga akan lebih baik.

Selain itu teori yang menjadi acuan bagi penulis perihal indikator ini adalah pendapat ahli perihal komitmen yaitu Mowday, Porter, dan Steers (1982 : 186) bahwa komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Dari teori tersebut dapat dijabarkan bahwa komitmen organisasi memiliki rasa percaya yang kuat terhadap visi dan misi yang telah dibentuk oleh perusahaan serta adanya rasa memiliki perusahaan tersebut untuk mewujudkannya. Hal ini di tuangkan dari seberapa besar komitmen terhadap target yang telah diberikan oleh perusahaan untuk diwujudkan sehingga keinginan bertahan lebih lama di perusahaan atau organisasi tersebut semakin meningkat.

Penulis juga mengutip teori perihal komitmen karyawan terhadap perusahaan menurut Allen dan Meyer (1997) bahwa terdapat komponen komitmen terhadap karyawan dengan organisasinya, yaitu:

- a. Komitmen afektif, komitmen ini berkaitan dengan emosional karyawan terhadap perusahaannya, identifikasi karyawan serta keterlibatan karyawan terhadap proses kinerja dan perkembangan perusahaannya. Pada komitmen ini, karyawan dilihat dari bagaimana karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.
- b. Komitmen kontinuans, pada komitmen ini karyawan lebih mengharapkan *feed back* atau timbal balik terhadap apa yang karyawan berikan terhadap perusahaan serta apa yang perusahaan berikan kepada karyawan. Dalam hal ini, kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan lebih besar dibandingkan dengan komitmen afektif. Hal ini diukur dari apakah komitmen yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara sederhana hal ini dapat diukur dari seberapa besar upah yang didapat oleh karyawan apakah sudah sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. secara umum karyawan yang berada pada komitmen ini bertahan di suatu perusahaan atau organisasi dikarenakan mereka butuh pekerjaan dan

upah, tetapi besar kemungkinan untuk melakukan pengunduran diri apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

- c. Komitmen normatif, pada komitmen ini karyawan memiliki rasa suatu kewajiban terhadap pekerjaannya sehingga menetap lama di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam komitmen ini melihat secara dalam dari bagaimana pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi

Teori lain mengenai komitmen dalam organisasi atau perusahaan juga disampaikan oleh Mowday dkk bahwa komitmen memiliki beberapa ciri yaitu

- a. *Belief*, atau memiliki rasa percaya yang kuat serta memiliki rasa penerimaan atau *open minded* terhadap tujuan dan nilai yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Kesiapan untuk bekerja keras. Seorang karyawan harus memiliki ciri khas ini. Hal ini bertujuan untuk pengembangan diri karyawan tersebut, karyawan yang memiliki kesiapan untuk bekerja keras akan bertahan lama pada suatu perusahaan.

- c. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa rasa komitmen terhadap perusahaan harus dimiliki oleh karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih besar memiliki kesempatan untuk berkembang baik secara kepribadian ataupun jenjang karir. Sifat loyalitas yang ditimbulkan dari rasa komitmen akan membuat karyawan memberikan performa terbaiknya terhadap perusahaan. Selanjutnya dalam kaitannya dengan penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam untuk mengukur, mengetahui dan menganalisa seberapa besar rasa komitmen yang ada pada pegawai Badan pengelola keuangan daerah Kota Lubuklinggau.

2.4. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

2.4.1 Pengertian Kualitas

Standar Akuntansi Pemerintahan PP No. 71 Tahun 2010 menyatakan bahwa: Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu: relevan, andal, dapat diperbandingkan, dan dapat dipahami. Laporan

keuangan yang berkualitas harus memenuhi unsur-unsur Laporan keuangan yang berkualitas harus memenuhi unsur-unsur karakteristik kualitatif laporan keuangan sebagai berikut:

1. Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dengan 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:

- a. Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*) Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.
- b. Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*) Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.
- c. Tepat Waktu Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.
- d. Lengkap Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang

termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

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

a. Penyajian Jujur

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

b. Dapat Diverifikasi (*verifiability*)

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

c. Netralitas

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

3. Dapat Dibandingkan

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

2.4.2 Pengertian Laporan Keuangan

Bastian (2010:297) memaparkan pengertian laporan keuangan sektor publik merupakan representasi posisi keuangan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas Sektor Publik. Kieso, Weygandt and Warfield (2011:4) mendefinisikan laporan keuangan; *Financial statement are the principal means through which company communicates its financial information to those outside it. The statement provide a companies history qualified in money terms.*

Pengertian laporan keuangan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Entitas pelaporan adalah unit pemerintahan yang terdiri dari satu atau lebih entitas akuntansi yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban, berupa laporan keuangan bertujuan umum, yang terdiri dari: Pemerintah pusat; Pemerintah daerah; Masing-masing kementerian negara atau lembaga di lingkungan pemerintah pusat; dan Suatu organisasi di lingkungan pemerintah pusat/daerah atau organisasi lainnya

Jika menurut peraturan perundang-undangan satuan organisasi dimaksud wajib menyajikan laporan keuangan. Mardiasmo (2004) mengatakan bahwa akuntansi dan laporan keuangan mengandung pengertian sebagai suatu proses pengumpulan, pengolahan dan pengkomunikasian yang bermanfaat untuk pembuatan keputusan dan untuk menilai kinerja organisasi.

2.4.3 Jenis dan Komponen Laporan Keuangan

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan merupakan

pedoman dalam menyusun laporan keuangan yang digunakan sampai saat ini. Selanjutnya, sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. Basis akuntansi yang digunakan dalam SAP ini adalah basis akrual penuh (*full accrual*). Jenis dan Komponen laporan keuangan dalam SAP (Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010) adalah:

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA) Laporan Realisasi Anggaran mengungkapkan kegiatan keuangan pemerintah pusat/daerah yang menunjukkan ketaatan terhadap APBN/APBD. Laporan Realisasi Anggaran menyajikan ikhtisar sumber, alokasi dan penggunaan sumber daya ekonomi yang dikelola oleh pemerintah. Laporan Realisasi Anggaran menyajikan sekurang-kurangnya unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Pendapatan LRA;
- b. belanja;
- c. transfer,
- d. surplus/defisit-LRA;
- e. pembiayaan;
- f. sisa lebih/kurang pembiayaan anggaran. Laporan Realisasi Anggaran menggambarkan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya dalam satu periode pelaporan.

2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih

Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih menyajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya mengenai pos-pos berikut:

- a. saldo anggaran lebih awal;
- b. penggunaan saldo anggaran lebih;
- c. sisa lebih/kurang pembiayaan anggaran tahun berjalan;
- d. koreksi kesalahan pembukuan tahun sebelumnya;
- e. lain-lain;
- f. saldo anggaran lebih akhir.

3. Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada tanggal tertentu. Neraca menyajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya pos-pos berikut:

- a. kas dan setara kas
- b. investasi jangka pendek
- c. piutang pajak dan bukan pajak
- d. persediaan;
- e. investasi jangka panjang
- f. aset tetap
- g. kewajiban jangka pendek
- h. kewajiban jangka panjang
- i. ekuitas.

4. Laporan Arus Kas

Laporan Arus Kas menyajikan informasi mengenai sumber penggunaan, perubahan kas dan setara kas selama satu periode akuntansi, dan saldo kas dan setara kas pada tanggal pelaporan. Arus masuk dan keluar kas diklasifikasikan berdasarkan aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transotoris. Penyajian Laporan Arus Kas dan pengungkapan yang berhubungan dengan arus kas diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 03 tentang Lapoan Arus Kas.

5. Laporan Opersional

Laporan finansial mencakup laporan operasional yang menyajikan pos-pos sebagai berikut:

- a. Pendapatan-LO dari kegiatan operasinal;
- b. Beban dari kegiatan operasional;
- c. Surplus/defisit dari Kegiatan Non Operasional, bila ada;
- d. Pos luar biasa, bila ada;
- e. Surplus/defisit-LO.

6. Laporan Perubahan Ekuitas

Laporan Perubahan Ekuitas menyajikan sekurang-kurangnya pos-pos:

- a. Ekuitas awal
- b. Surplus/defisit-LO pada periode bersangkutan;
- c. Koreksi-koreksi yang langsung menambah/mengurang ekuitas, yang antara lain berasal dari dampak kumulatif yang disebabkan oleh perubahan kebijakan akuntansi dan koreksi kesalahan mendasar, misalnya:

- (i) koreksi kesalahan mendasar dari persediaan yang terjadi pada periode-periode sebelumnya;
- (ii) perubahan nilai aset tetap karena revaluasi aset tetap.

7. Catatan Atas Laporan Keuangan

Agar dapat digunakan oleh pengguna dalam memahami dan membandingkan dengan laporan keuangan entitas lainnya, Catatan atas Laporan Keuangan mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Informasi Umum tentang Entitas Pelaporan dan Entitas Akuntansi;
- b. Informasi tentang kebijakan fiskal/keuangan dan ekonomi makro;
- c. Ikhtisar pencapaian target keuangan selama tahun pelaporan berikut kendala dan hambatan yang dihadapi dalam pencapaian target;
- d. Informasi tentang dasar penyusunan laporan keuangan dan kebijakan-kebijakan akuntansi yang dipilih untuk diterapkan atas transaksi-transaksi dan kejadian-kejadian penting lainnya;
- e. Rincian dan penjelasan Rincian dan penjelasan masing-masing pos yang disajikan pada lembar muka laporan keuangan;
- f. Informasi yang diharuskan oleh Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah yang belum disajikan dalam lembar muka laporan keuangan;
- g. Informasi lainnya yang diperlukan untuk penyajian yang wajar, yang tidak disajikan dalam lembar muka laporan keuangan. Catatan atas Laporan Keuangan disajikan secara sistematis. Setiap pos dalam Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas, dan Laporan Perubahan Ekuitas harus

mempunyai referensi silang dengan informasi terkait dalam Catatan atas Laporan Keuangan

2.4.4 Tujuan Laporan Keuangan Daerah

Pelaporan keuangan pemerintah daerah harus menyajikan secara wajar dan mengungkapkan secara penuh atas kegiatan pemerintah dan sumber daya ekonomis yang dipercayakan, serta menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Laporan keuangan harus disajikan dengan memenuhi hal-hal berikut.

- a. Disajikan dengan menunjukkan perbandingan antara periode berjalan dengan periode sebelumnya. Agar perbandingan dapat bermanfaat, maka informasi keuangan dari periode berjalan harus dilaporkan secara konsisten dengan informasi pada periode sebelumnya. Apabila terjadi perubahan akuntansi harus diungkapkan dalam laporan keuangan;
- b. Diterbitkan tepat waktu segera setelah periode akuntansi berakhir;
- c. Laporan keuangan harus menyajikan transaksi-transaksi atau kejadian-kejadian yang penting. Informasi laporan keuangan dapat diandalkan bila pemakai laporan dapat menggunakan informasi tersebut untuk pengambilan keputusan atas transaksi dan kejadian yang penting berdasarkan kondisi keuangan yang sesungguhnya;
- d. Laporan keuangan mencakup Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LPSAL), Laporan Operasional (LO), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), dan Neraca, Laporan Arus Kas (LAK) dan Catatan atas Laporan Keuangan (CALK).

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan tujuan umum laporan keuangan adalah: "Menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya." Menurut Mardiasmo (2004:161) secara umum, tujuan dan fungsi laporan keuangan sektor publik adalah:

1. Kepatuhan dan Pengelolaan (*compliance and stewardship*): Laporan keuangan digunakan untuk memberikan jaminan kepada pengguna laporan keuangan dan pihak otoritas penguasa bahwa pengelolaan sumber daya telah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan lain yang telah ditetapkan.
2. Akuntabilitas dan Pelaporan Retrospektif (*accountability and retrospective reporting*): laporan keuangan digunakan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Laporan keuangan digunakan untuk memonitor kinerja dan mengevaluasi manajemen, memberikan dasar untuk mengamati trend antar kurun waktu pencapaian atas tujuan yang telah ditetapkan, dan membandingkannya dengan kinerja organisasi lain yang sejenis jika ada. Laporan keuangan juga memungkinkan pihak luar untuk memperoleh informasi biaya atas barang dan jasa yang diterima, serta memungkinkan bagi mereka untuk menilai efisiensi dan efektivitas pengguna sumber daya organisasi.
3. Perencanaan dan Informasi Otorisasi (*planning and authorization information*) Laporan keuangan berfungsi untuk memberikan dasar perencanaan kebijakan dan aktivitas di masa yang akan datang. Laporan

keuangan berfungsi untuk memberikan informasi pendukung mengenai otorisasi penggunaan dana.

4. Kelangsungan organisasi (*viability*): Laporan keuangan berfungsi untuk membantu pembaca dalam menentukan apakah suatu organisasi atau unit kerja dapat meneruskan menyediakan barang dan jasa (pelayanan) di masa yang akan datang.
5. Hubungan masyarakat (*public relation*): Laporan keuangan berfungsi untuk memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mengemukakan pernyataan atas prestasi yang telah dicapai kepada pemakai yang dipengaruhi karyawan dan masyarakat. Laporan keuangan berfungsi sebagai alat komunikasi dengan publik dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.
6. Sumber fakta dan gambaran (*source of facts and figures*): Laporan keuangan bertujuan untuk memberikan informasi kepada berbagai kelompok kepentingannya

B. PENELITIAN SEBELUMNYA

Nama	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Nurillah Assyifah	2014	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SKPD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Interen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Depok). Universitas Diponegoro. Semarang.		

Nama	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Pujiswara Ida Bagus	2014	Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Klungkung).		
Ihsanti	2014	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.		
Jannaini	2012	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dan Implikasinya Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Survei Pada Dinas Kota Bandung).		
Yunita,	2014	Pengaruh Lingkungan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan..		

Nama	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Desiana	2014	Pengaruh Kompetensi Sdm, Penerapan SAP, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.		
Indriasari	2008	Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah.		
Kusumah	2012	Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada SKPD Pemerintahan Kota Tasikmalaya).		

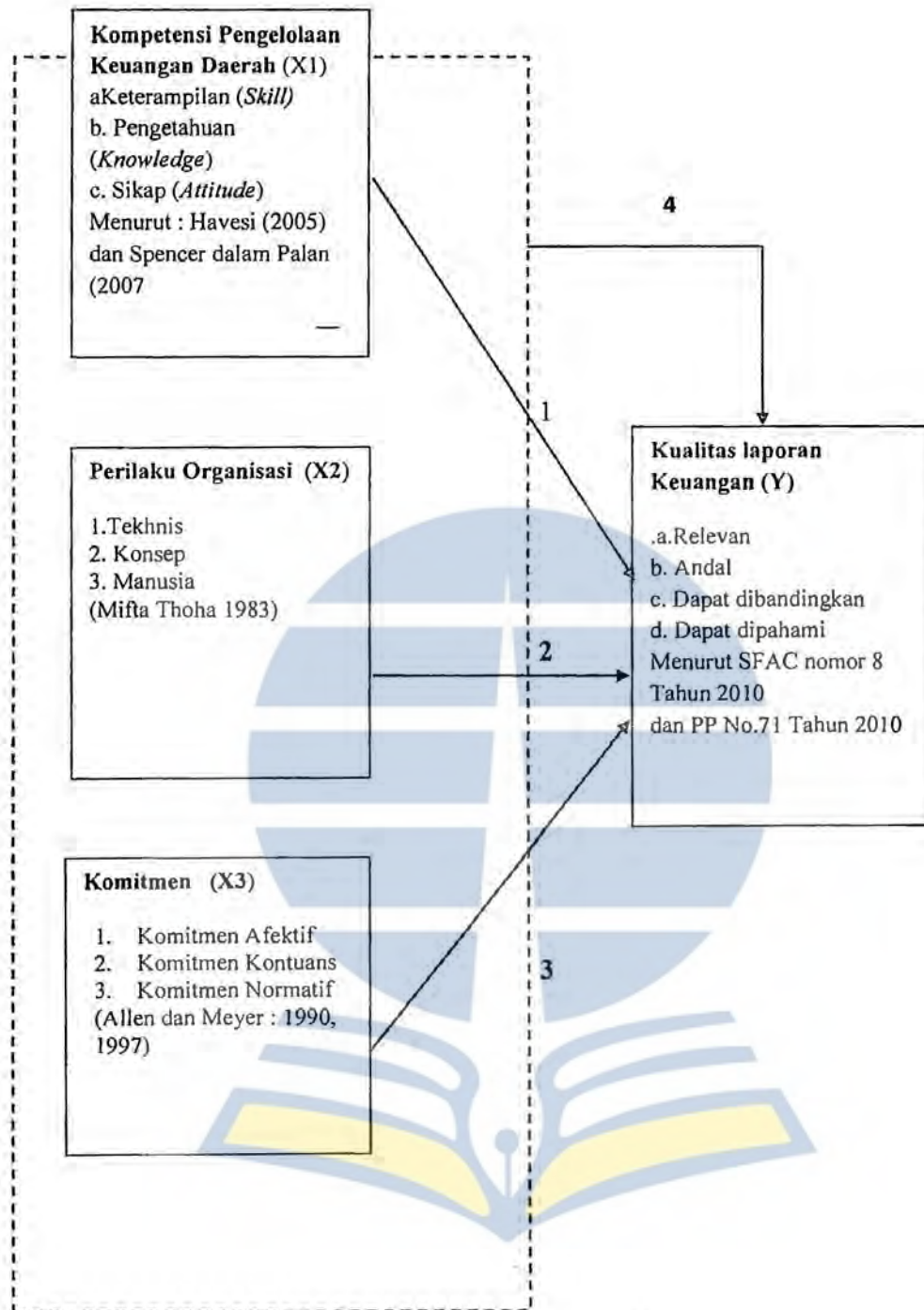
C. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hervesi, 2005:45). Sumber daya manusia dalam hal ini pengelola keuangan, jika tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis. Dengan adanya kompetensi maka waktu pembuatan laporan keuangan akan dapat dihemat, hal ini karena pengelola keuangan tersebut telah memiliki pengetahuan dan

pemahaman mengenai hal-hal yang harus dikerjakan, sehingga laporan keuangan yang disusun dapat diselesaikan dan disajikan tepat pada waktunya. Semakin cepat laporan keuangan disajikan maka akan semakin baik dalam hal pengambilan keputusan dengan demikian laporan keuangan dapat dikatakan berkualitas (Mardiasmo, 2004: 146).

Pelaporan keuangannya dalam rangka pelaksanaan APBD, dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi, sebagaimana yang dinyatakan dalam Kepmendagri No. 29 Tahun 2002. Sedangkan dalam permendagri No. 13 Tahun 2006 diungkapkan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer. Sistem akuntansi yang lemah menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang handal dan kurang relevan untuk pembuatan keputusan (Mardiasmo, 2004:56). Skema kerangka





Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian maka, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi pengelola keuangan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan BKD Kota Lubuklinggau
- H2 : Perilaku Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kualitas Laporan Keuangan BKD Kota Lubuklinggau
- H3 : Komitmen secara Parsial berpengaruh terhadap kualitas Laporan Keuangan BKD Kota Lubuklinggau
- H4 : Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan BKD Kota Lubuklinggau.

D. OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala Likert
Kompetensi Pengelola Keuangan (X1) Menurut Hevesi (2005) dan Spencer dalam Palan (2007)	Keterampilan (<i>Skill</i>)	3	Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)
	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	2	
	Sikap (<i>Attitude</i>)	1	
Perilaku Organisasi (X2) (Mifta Thoha 1983)	1.Tekhnis 2.Konsep 3.Manusia		Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)
Komitmen (X3) (Allen dan Meyer : 1990, 1997)	1. Komitmen Afektif	2	Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2),Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)
	2. Komitmen Kontuans	3	

Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala Likert
	3. Komitmen Normatif	1	
Kualitas Laporan Keuangan (Y) Menurut SFAC No.8 Tahun 2010 dan PP No.71 Tahun 2010	Relevan	2	Tidak Pernah (1), Jarang Sekali (2)Sering (3), dan Sangat Sering (4)
	Andal	2	
	Dapat dibandingkan	2	
	Dapat dipahami	2	



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan Penelitian ini, maka desain penelitian dilakukan pada pengukuran kualitas penyajian laporan keuangan daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau dengan desain, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kompetensi (X1) Perilaku Organisasi (X2) dan Komitmen (X3) sedangkan variabel dependen adalah kualitas pelaporan keuangan daerah (Y) dalam penelitian ini yang akan di uji adalah seberapa besar pengaruh Kompetensi, perilaku organisasi dan komitmen terhadap Kualitas pelaporan keuangan daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang digunakan adalah perhitungan regresi dan korelasi untuk kedua variable pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X1 X2 dan X3 terhadap Y baik secara lparsial maupun simultan Dengan aplikasi Lisrel uji *Structural Equation Modelling* (SEM)

B. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pejabat struktural dan aparat yang melaksanakan fungsi akuntansi atau pengelola keuangan di masing-masing SKPD atau Satuan Kerja Perangkat Daerah. Jumlah SKPD yang dijadikan objek penelitian di Pemerintah Kota Lubuklinggau sebanyak 4 SKPD. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel digunakan *Rumus Slovin* sebagai berikut: $n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$ dimana : n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Dengan N (populasi) sebesar 178 responden maka jumlah n (sampel) yang digunakan adalah sebesar 110 responden. Dasar pertimbangan yang digunakan dalam pengambilan sampel sebanyak 110 karyawan (Hair et al., 2010), menyatakan bahwa jika sampel diatas 400 akan mengakibatkan fit model (*goodness-offit*) tidak begitu baik, sehingga lebih di sarankan penggunaan sampel pada selang100-400. Sehingga alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Struktural Equation Modeling* (SEM) sampel penelitian di ambil untuk empat SKPD Pemerintah Kota Lubuklinggau ditampilkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Distribusi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja/Dinas /Badan/Bagian Pemerintah Kota Lubuklinggau	Jumlah Responden
1	Dinas Kesehatan	20
2	Bappeda	25
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	30
4	Dinas Pendidikan	35
	Jumlah	110

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sukmadinata (2010;230) instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternative jawabannya memiliki standard jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Instrument yang berisi jawaban skala, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif ataupun skala garis". Sedangkan menurut Sugiono (2009;76) instrument penelitian adalah suatu alat

yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.

Instrumen penelitian ini menggunakan angket tertutup yang ditujukan kepada karyawan dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau. Menurut Arikunto (2002:127) Angket Tertutup Dalam pembuatan angket tertutup, pertanyaan atau pertanyaan sudah disusun secara berstruktur di samping ada pernyataan pokok, juga ada anak pertanyaan atau sub pertanyaan. Pada angket tertutup, pertanyaan atau pertanyaan yang ada telah memiliki alternative jawaban yang tinggal dipilih oleh responden. Dengan kata lain, angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden yang diminta memberi jawaban tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dalam pilihan jawaban dengan memberi tanda silang atau checklist.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket mempunyai beberapa keuntungan sebagai berikut (Usman dan Akbar, 2003: 72): Keuntungan angket tertutup adalah: mudah diolah, responden tidak perlu menuliskan buah pikirannya, pengisian menggunakan waktu yang singkat, dan dapat menjangkau responden yang relatif banyak karena responden lebih mendalam. Angket penelitian ini di ukur dengan menggunakan skala likers dengan, kode jawaban kuisisioner Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), Sangat Setuju (4)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner untuk masing masing bagian, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling diambil

sebanyak 110 karyawan yang terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Badan kepala bagian, Kepala Bidang, kepala seksi dan karyawan pada bagian yang berhubungan langsung dengan pelayanan pengelolaan keuangan daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau. Kuisioner penelitian ini tergambar pada lampiran penelitian.

E. Metode Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, kuantitatif dengan tahapan penelitian sebagai berikut:

- 1) Perumusan masalah, yang merupakan pertanyaan mengenai objek empiris yang jelas batas-batasnya serta dapat diidentifikasi faktor-faktor yang terkait di dalamnya.
- 2) Penyusunan kerangka berpikir dalam penyusunan hipotesis yang merupakan argumentasi yang menjelaskan hubungan yang mungkin terdapat antara berbagai faktor yang saling mengait dan membentuk konstelasi permasalahan. Kerangka berpikir ini disusun secara rasional berdasarkan premis-premis ilmiah yang telah teruji kebenarannya dengan memperhatikan faktor-faktor empiris yang relevan dengan permasalahan.
- 3) Perumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atau dugaan terhadap pertanyaan yang diajukan yang materinya merupakan kesimpulan dari kerangka berpikir yang dikembangkan.
- 4) Pengujian hipotesis yang merupakan pengumpulan fakta-fakta yang relevan dengan hipotesis yang diajukan untuk memperlihatkan apakah terdapat fakta-fakta yang mendukung hipotesis tersebut atau tidak.

- 5) Penarikan kesimpulan yang merupakan penilaian apakah hipotesis yang diajukan itu ditolak atau diterima

F. Teknik Analisis Data

Tekhnis analisis penelitian ini akan menerapkan metode variabel intervening, merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digambarkan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di mediasi oleh variabel motivasi kerja, jadi motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Analisis SEM merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Analisis SEM menurut Waluyo (2011: 1) adalah sekumpulan teknik-teknik statistic yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara simultan. Hubungan rumit yang dimaksud adalah rangkaian yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

Dari segi metodologi, *Structural Equation Modelling* memainkan berbagai peran, di antaranya sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (*path analysis*) *analysis of covariance structure*, dan model persamaan struktural (Wijanto, 2008 : 6).

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih

untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah SEM atau *Struktural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program LISREL 8.8. Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur apa indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara factor yang telah diidentifikasi dimensinya).

Wijanto (2008) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk:

- Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi / konstruk / konsep / faktor.
- Menguji kesesuaian / ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti.
- Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun / diamati dalam model penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu :

a. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*).

Analisis faktor konfirmasi pada SEM digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Pada penelitian

ini analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji indikator yang membentuk, kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

b. Regression Weight.

Regression weight pada SEM digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh hubungan variabel-variabel yang secara teoritis ada. Dalam penelitian ini variabel-variabelnya terdiri dari, kompensasi, motivasi, Penerimaan daerah dan Kinerja. Maka pada penelitian ini *regression weight* digunakan untuk menguji hipotesis H_1, H_2, H_3, H_4

Menurut Wijanto (2008) terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan permodelan SEM. Sebuah permodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement model* atau model pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor. *Structural Model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor.

Untuk membuat permodelan yang lengkap beberapa langkah berikut perlu dilakukan:

1. Mengembangkan teori berdasarkan model.

SEM berdasarkan pada hubungan sebab akibat, dimana perubahan yang terjadi pada satu variabel diasumsikan untuk menghasilkan perubahan pada variabel lain.

2. Membentuk sebuah diagram alur dari hubungan kausal.

Langkah berikutnya adalah menggambarkan hubungan antara variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan antar konstruk dan model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Adapun dalam menyusun bagan alur digambarkan dengan hubungan antara konstruk melalui anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menyatakan hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung yang terdapat antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk.

Konstruk-konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok konstruk (Wijanto, 2008) yaitu:

- a. Konstruk eksogen, dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variable yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah seperti pada gambar berikut Model SEM dibawah ini:



- b. Konstruk endogen, merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan
- 3. Mengubah alur diagram kedalam persamaan struktural dan model pengukuran**

Pada langkah ketiga ini persamaan struktural dan model pengukuran yang spesifik siap dibuat yaitu dengan mengubah diagram alur ke model pengukuran. Persamaan yang dibangun dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari:

- a. **Persamaan Struktural**, yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas, bahwa setiap konstruk endogen merupakan variabel dependen yang terpisah. Sedangkan variabel independent adalah semua konstruk yang mempunyai garis dengan anak panah yang menghubungkan ke konstruk endogen dengan pedoman sebagai berikut:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Dengan demikian persamaan Strukturalnya adalah:

$$\begin{aligned} \text{Kualitas Laporan Keuangan} &= X1\beta1 \text{ Kompetensi pengelola keuangan} + X2\beta2 \\ \text{Perilaku Organisasi} &+ X3\beta3 \text{ Komitmen} + \delta1 \end{aligned}$$

- c. **Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*)** pada spesifikasi model ini ditentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

Measurement Model dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu proses permodelan yang digunakan untuk melakukan konfirmasi pada dimensi-dimensi yang digunakan.

4. Memilih matriks input dan estimasi model

Hair *et.al* (2000). Menyarankan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab matriks varians/kovarians lebih memenuhi asumsi metodologi dimana standard error yang dilaporkan menunjukkan angka yang lebih

akurat dibandingkan dengan matriks korelasi (dimana dalam matriks korelasi rentang yang umum berlaku antara 0 s/d 1).

Ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200 karena ukuran sampel akan menghasilkan dasar estimasi kesalahan sampling. Program komputer yang digunakan untuk mengestimasi model adalah program LISREL 8.8 dengan menggunakan tehnik *maximum likelihood estimation*.

5. Menganalisis kemungkinan munculnya masalah identifikasi.

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Bila estimasi tidak dapat dilakukan maka software LISREL 8.8 akan memunculkan pesan pada monitor komputer tentang kemungkinan penyebabnya.

Salah satu cara untuk mengatasi identifikasi adalah dengan memperbanyak *constrain* pada model yang dianalisis dan berarti sejumlah *estimated coefficient* dieliminasi.

6. Mengevaluasi kriteria *Goodness of-Fit*.

Pada langkah ini dilakukan evaluasi terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *Goodness-of-fit*, urutannya adalah :

a. Asumsi-asumsi SEM.

Tindakan yang pertama adalah mengevaluasi apakah data-data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM, yaitu :

1. Ukuran Sampel
2. Normalitas dan linearitas

3. Outliers
4. Multikolinearitas dan Singularitas

b. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut off* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah :

1. *Chi-Square Statistic*.

Pengukuran yang paling mendasar adalah *likelihood ratio chisquare statistic*. Model yang diuji akan diukur apabila nilai *chi-square-nya* rendah karena *chi-square* yang rendah/kecil dan tidak signifikan yang diharapkan agar hipotesis nol sulit ditolak dan dasar penerimaan adalah probabilitas dengan *cut -off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$ (Wijanto, 2008).

2. *Probability*.

Nilai probability yang dapat diterima adalah $p > 0,05$

3. *Goodness-of-fit Index (GFI)*.

Indeks ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah "*better fit*".

Menurut Widarjono (2010:283) dengan formula sebagai berikut:

$$GFI = GFI = 1 - \frac{\text{tr}[(\Sigma^{-1}S-1)^2]}{\text{tr}[(\Sigma^{-1}S)^2]}$$

$$\text{tr}[(\Sigma^{-1}S)^2]$$

Di mana

tr =trace matriks

S =kovarian matriks awal

S =kovarian matriks model

I =identitas matriks

4. *Adjusted Goodness-of-fit Index (AGFI).*

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair *et, al*, 1995). Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik - *good overall model fit* sedangkan besaran nilai antara 0,9-0,95 menunjukkan tingkatan cukup *adequates fit*.

Menurut Widarjono (2010:285) dengan formula sebagai berikut:

$$AGFI = 1 - \frac{p(p+1)}{2df} [1 - GFI]$$

Di mana P =jumlah indikator

df =*degree of freedom*

5. *Comparative Fit Index (CFI).*

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0-1, di mana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi -*a very good fit* (Arbuckle, 1997). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI > 0,95$.

6. *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $> 0,95$ Hair, (dalam Gozali 2008) dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*, Arbuckle (dalam Gozali 2008)

7. *The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN).*

Dibagi dengan *Degree of Freedom (DF)*. CMIN/DF adalah salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF adalah *Chi-Square* relatif X2 Relatif. Nilai X2 Relatif < 2 .

8. *The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA).*

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom* (Browne, 1993 dalam Ferdinand, 2006).

Menurut Widarjono Agus (2010: 283) formula dari RMSEA sebagai berikut:

$$RMSEA = \sqrt{\frac{\chi^2 - p(p+q)/2 - q}{(n-1)p(p+q)/2 - q}}$$

Di mana

χ^2 = nilai χ model

Q = jumlah parameter yang diduga

P = jumlah variabel indikator

N = jumlah sampel

Tabel 3.2 *Goodness-of-fit Index.*

No	<i>Goodness – of – fit index</i>	<i>Cut off Value (Nilai Batas)</i>
1	<i>χ^2 chi square</i>	$\leq \alpha \cdot df$ (lebih kecil dari Chi square table)
2	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber : Wijanto (2008).

9. Interpretasi dan Modifikasi Model.

Pada tahap selanjutnya model diinterpretasikan dan dimodifikasi bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Setelah model diestimasi, residual kovariansnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik. Batas keamanan jumlah residual yang dihasilkan oleh model adalah 5%. Nilai *residual values* yang lebih besar atau sama dengan 2,58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statis pada tingkat 1% dan residual yang signifikan

ini menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai t dan nilai P dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas 1,96 untuk nilai t dan di bawah 0,05 untuk nilai P . Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.

Tabel 3.3 *Decision Rule* (Kriteria Pengujian Hipotesis).

Hipotesis		Pernyataan Hipotesis	Kriteria Pengujian
1	H ₀	Kompetensi pengelola keuangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan	Jika CR < 1,96 atau probabilitas (P) > 0,05
	H ₁	Kompetensi pengelola keuangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan	Jika CR > 1,96 atau probabilitas (P) < 0,05
2	H ₀	Perilaku Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan	Jika CR < 1,96 atau probabilitas (P) > 0,05
	H ₁	Perilaku Organisasi secara Parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan	Jika CR > 1,96 atau probabilitas (P) < 0,05
3	H ₀	Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas	Jika CR < 1,96 atau probabilitas

Hipotesis		Pernyataan Hipotesis	Kriteria Pengujian
	H1	laporan keuangan Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan	(P) > 0,05 Jika CR > 1,96 atau probabilitas (P) < 0,05
4	H ₀	Kompetensi pengelola keuangan, Perilaku Organisasi dan Komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan.	Tidak sesuai kriteria AGFI <i>Full Model</i> diagram alur
	H1	Kompetensi pengelola keuangan, Perilaku Organisasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan.	Sesuai kriteria AGFI <i>Full Model</i> diagram alur



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Responden diambil dari pegawai Pemerintah Kota Lubuklinggau yang menjawab semua pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner, sangat dipengaruhi oleh cara pandang dan wawasan responden terhadap masalah-masalah yang dipertanyakan dalam kuisisioner, cara pandang ini sangat erat kaitannya dengan karakteristik per individu responden, karakteristik responden dalam penelitian ini diambil datanya meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan, jabatan dan masa kerja, adapun rincian karakteristik responden per individu tergambar sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Dari jumlah 110 orang responden yang telah mengisi kuisisioner dan mengembalikan kuisisioner dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	40	30
Perempuan	70	70
Jumlah	110	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

b. Usia

Berdasarkan 110 orang responden yang telah mengisi kuisioner penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang berusia 23-35 tahun besarnya 53 % responden yang bewrusia 35-40 tahun 32 % dan responden yang berusaia 40-50 tahun sebesar 9 % dan selebihnya 3 % responden yang berusia > 50 tahun, rincian distrubisi responden berdasarkan usia tergambar pada table dibawah ini:

Tabel 4.2 Presentase Responden berdasarkan Usia

Kategori Usia	Frekuensi	Presentase (%)
23-35 Tahun	59	53
35-40 Tahun	36	32
40-50 Tahun	10	9
➤ 50 tahun	5	3
Jumlah	110	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

c. Pendidikan

Berdasarkan 110 responden yang tekah mengisis kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh rensponden yang berpendidikan D3 sebesar 48 % responden yang berpendidikan S1 sebesar 35 % respondenS2 sebesar 9 % berpendidikan SMA sebesar 8 %, rincian distribusi responden berdasarkan pendidikan terdapat pada table berikut ini.

Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
D3	53	48
S1	39	35
S2	10	9

Kategori Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	8	8
Jumlah	110	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

d. Jabatan

Berdasarkan 110 responden yang telah mengisi kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai jabatan staf sebesar 58 % responden yang mempunyai jabatan Kasi sebesar 37 % responden yang mempunyai jabatan kepala divisi sebesar 5 %, rincian distribusi responden berdasarkan jabatan terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
Staf	64	58
Kasi	41	37
Kepala Unit	5	5
Jumlah	110	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

e. Masa Kerja

Berdasarkan 110 responden yang telah mengisi kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja 21 – 30 Tahun sebesar 56 % responden yang mempunyai masa kerja 11 – 20 Tahun sebesar 37 % responden yang mempunyai jabatan masa kerja 0 – 10 Tahun sebesar 6 %, dengan masa kerja > 30 Tahun 1 % rincian distribusi responden berdasarkan masa kerja terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
0-10 Tahun	5	6
12-20 Tahun	41	37
21-30 Tahun	62	56
➤ 30 Tahun	2	1
Jumlah	110	100

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas diperlukan agar diperoleh instrument yang valid artinya instrument yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, menurut Sugiono (2003) uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor pertanyaan yang dijawab responden, sebelum kuesioner digunakan untuk penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, dengan kata lain item valid jika koefisien korelasi antar skor item dengan skor totalnya positif dan signifikan dengan $p\text{-value} \leq 0,05$, semakin tinggi nilai koefisien suatu item menunjukkan semakin tinggi validitas item tersebut.

Adapun hasil skor pertanyaan dalam kuesioner yang telah dijawab oleh 110 responden dari variabel Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen serta Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.6 Construct validity and reliability

Variables			Loadings	error	(SUM(loading) ²)	CR	Hasil
x1.5	<---	style	0,491	1,157	11,785489	0,83517	Reliabel
x1.4	<---	style	0,718	0,400			
x1.3	<---	style	0,818	0,148			
x1.2	<---	Style	0,738	0,273			
x1.1	<---	Style	0,668	0,348			
x2.5	<---	kompetensi	0,861	0,289	14,432401	0,877969	Reliabel
x2.4	<---	kompetensi	0,848	0,315			
x2.3	<---	kompetensi	0,869	0,272			
x2.2	<---	kompetensi	0,769	0,393			
x2.1	<---	kompetensi	0,452	0,737			
x3.5	<---	kompensasi	0,753	0,398	14,984641	0,893664	Reliabel
x3.4	<---	kompensasi	0,754	0,315			
x3.3	<---	kompensasi	0,763	0,375			
x3.2	<---	kompensasi	0,830	0,262			
x3.1	<---	kompensasi	0,771	0,433			

Dari Tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuisioner variable Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen serta kualitas Laporan keuangan seluruhnya memiliki nilai faktor standar lebih besar dari 0,5 dinyatakan valid dan reliabel

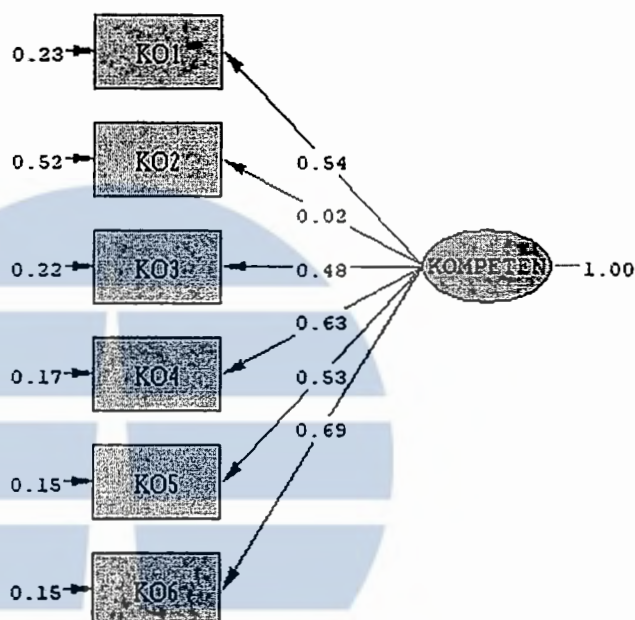
B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. *Confiernatory Factor Analysis (CFA)* konstruk eksogen

Analisis faktor konfirmatori (CFA) bertujuan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten, konstruk eksogen terdiri dari variabel Kompetensi Pengelola Keuangan, dengan

enam indikator (KO01-KO06) Variabel Perilaku Organisasi dengan lima indikator (MT01-MT05) dan variabel Komitmen dengan lima indikator (KOM01-KOM05) dengan menggunakan, *Secon Order Confermatory Factor Analysis*, tergambar pada Gambar.

a. Variabel eksogen Kompetensi SDM Pengelola Keuangan

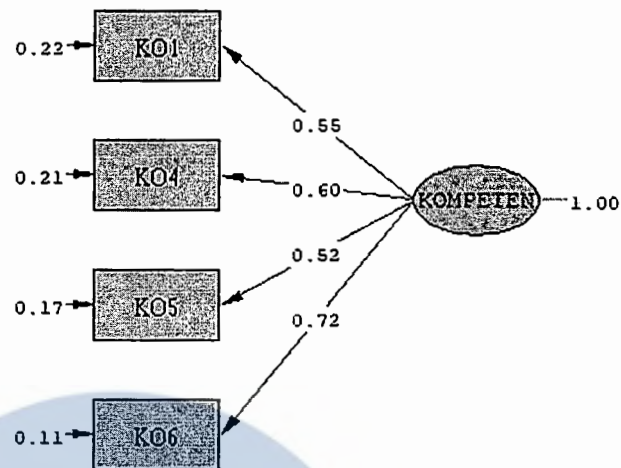


Chi-Square=25.51, df=9, P-value=0.00246, RMSEA=0.130

Gambar 4.1 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Kompetensi

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa ada dua indikator indikator dari kontruk eksogen variabel Kompetensi, memiliki nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu Indikator KO02 dan Indikator KO 03 Menurut Igarria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen

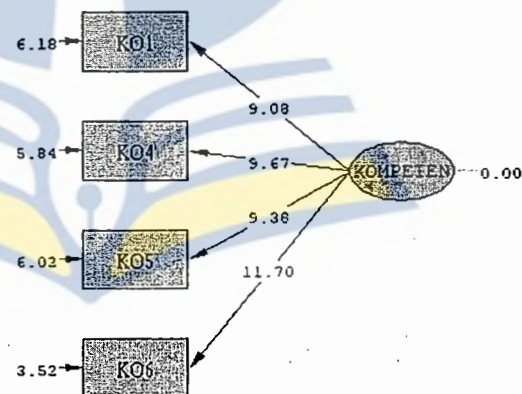
variabel Kompetensi, harus di drop indikator 02 dan indikator 03. sehingga di run kembali Model eksogen variabel Kompetensi, tergambar pada Gambar



Chi-Square=19.38, df=2, P-value=0.00006, RMSEA=0.282

Gambar 4.2 Model variabel Kompetensi hasil Modifikasi

Selanjutnya dilakukan uji estimasi untuk signifikansi yaitu uji t. Model variabel Kompetensi tergambar pada Gambar

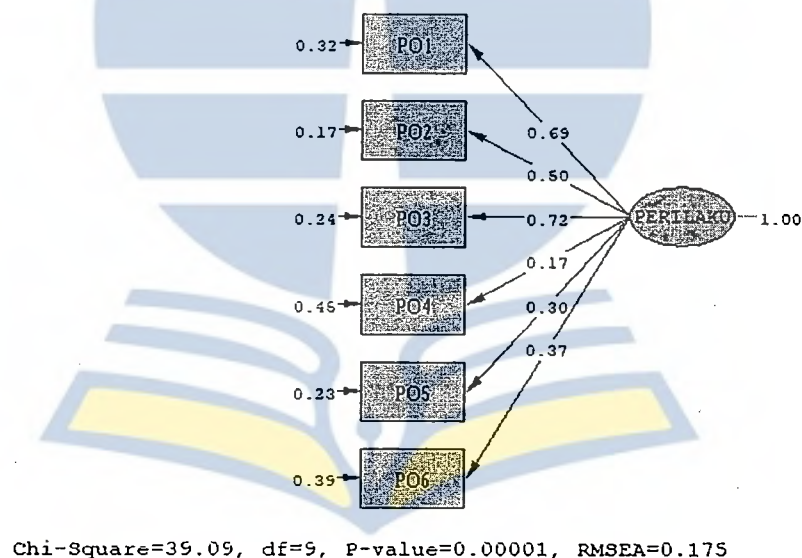


Chi-Square=19.38, df=2, P-value=0.00006, RMSEA=0.282

Gambar 4.3 CFA Model t- value Variabel Eksogen Kompetensi

Berdasarkan Gambar 4.2 dan 4.3 dapat diketahui bahwa semua indikator dari konstruk eksogen variabel Kompetensi, memiliki nilai faktor loading $> 0,5$. Menurut Igbaria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Konstruk Eksogen variabel Kompetensi, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ dan pada kriteria Uji-t Full model pada Gambar 4.3 bahwa semua parameter menunjukkan nilai signifikan pada taraf $< 1,96$ indikator KO 01, KO 04 KO 06 dan KO06.

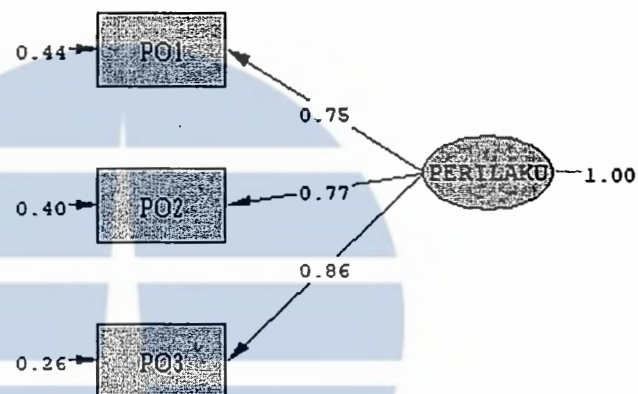
b. Variabel Eksogen Perilaku Organisasi



Gambar 4.4 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Perilaku Organisasi

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat diketahui bahwa ada tiga indikator indikator dari konstruk eksogen variabel Perilaku Organisasi, memiliki nilai faktor loadin $< 0,5$ yaitu Indikator PO04, PO05 dan Indikator PO06. Menurut Igbaria

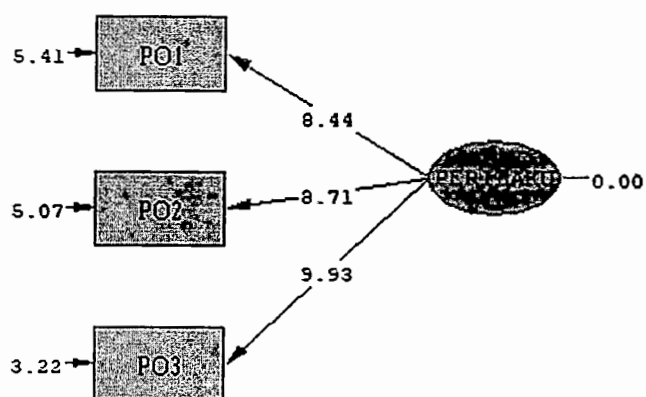
dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghazali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen variabel Perilaku Organisasi, harus di drop indikator tersebut sehingga di run kembali Model eksogen variabel Perilaku Organisasi, tergambar pada Gambar



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.5 Model variabel Perilaku Organisasi hasil Modifikasi

Selanjutnya dilakukan uji estimasi untuk signifikansi yaitu uji t. Model variabel Perilaku Organisasi tergambar pada Gambar.

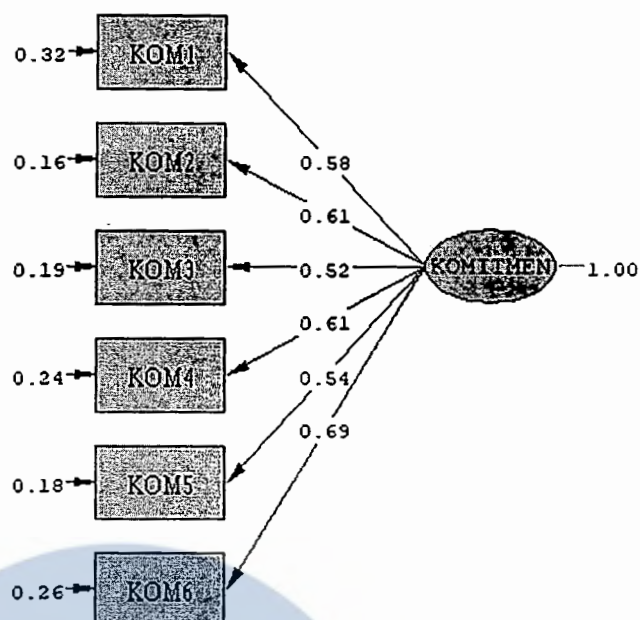


Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.6 Model CFT Uji – t Variabel eksogen Perilaku Organisasi

Berdasarkan Gambar 4.5 dan 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dari konstruk eksogen variabel Kompetensi, memiliki nilai faktor loading $> 0,5$, Menurut Igbaria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Konstruk Eksogen variabel Perilaku Organisasi, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ dan pada kriteria Uji-t Full model pada gambar 4.3 bahwa semua parameter menunjukkan nilai signifikan pada taraf $< 1,96$ indikator PO 01, PO ,02, PO 03

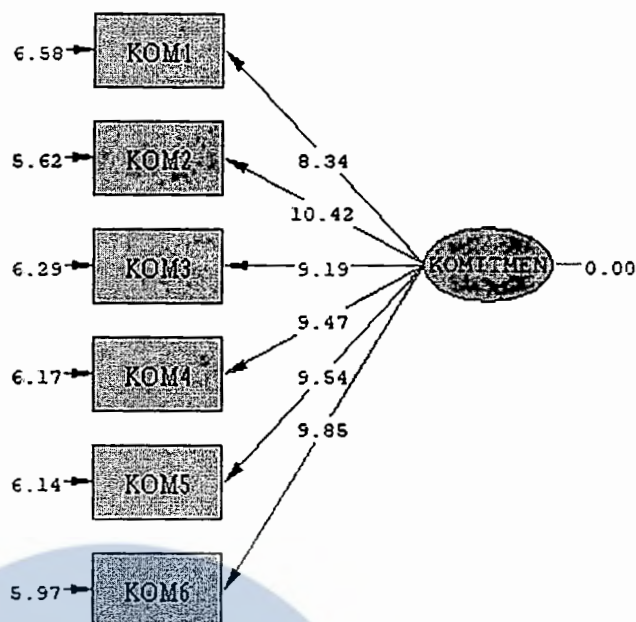
c. Variabel eksogen Komitmen



Chi-Square=43.83, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.188

Gambar 4.7 Model CFA Variabel eksogen Komitmen

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas diketahui bahwa semua indikator KOM.1 sd KOM 6 memiliki nilai signifikan > dari 0,5 menurut Igbaria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen variabel Komitmen signifikan. Dan selanjutnya dengan uji estimasi uji-t variabel eksogen Komitmen sebagaimana tergambar pada Gambar



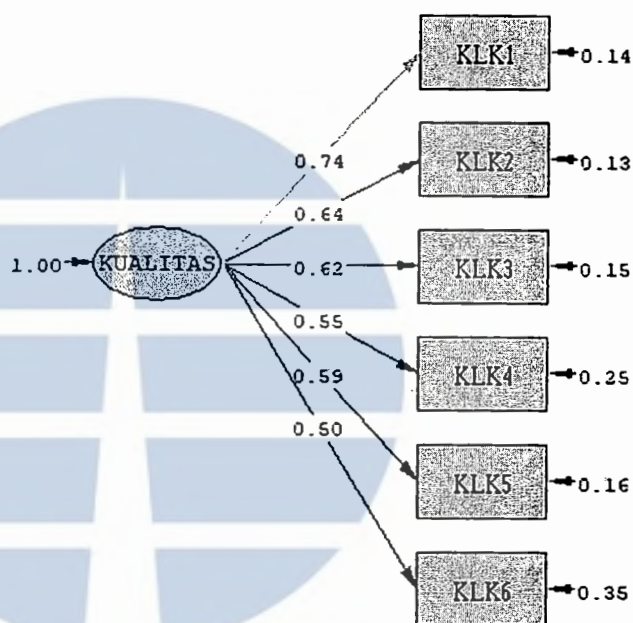
Chi-Square=43.83, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.188

Gambar 4.8 Model CFT Uji – t Variabel Komitmen

Berdasarkan Gambar 4.7 dan 4.8 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dari konstruk eksogen variabel Komitmen memiliki nilai faktor loading $> 0,5$, Menurut Igbaria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Konstruk Eksogen variabel Komitmen, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ dan pada kriteria Uji-t Full model pada gambar 4.8 bahwa semua parameter menunjukkan nilai signifikan pada taraf $< 1,96$ indikator Komitmen

2. Confermatory Factor Analysis (CFA) kontruk endogen

Analisis faktor konfirmasi bertujuan untuk menguji un-indimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten, kontruk endogen terdiri dari variabel Kualitas laporan Keuangan, dengan enam indikator (LP1-LP6) dengan menggunakan Secon Order Confermatory Factor Analysis, tergambar pada Gambar

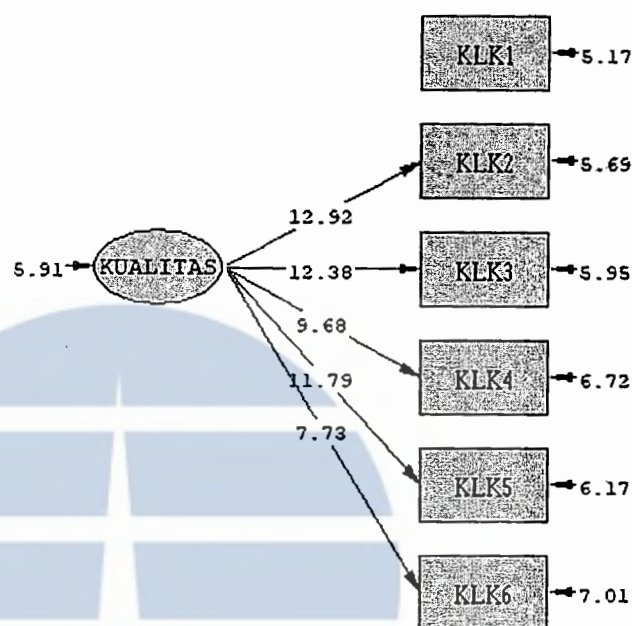


Chi-Square=9.08, df=9, P-value=0.42996, RMSEA=0.009

Gambar 4.9 Model CFA Variabel endogen Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan Gambar 4.9 di atas diketahui bahwa semua indikator KLK.1 sd KOM 6 memiliki nilai signifikan > dari 0,5 menurut Igbaria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen

variabel Kualitas Laporan Keuangan signifikan. Dan selanjutnya dengan uji estimasi uji-t variabel eksogen Komitmen sebagaimana tergambar pada Gambar



Chi-Square=9.08, df=9, P-value=0.42996, RMSEA=0.009

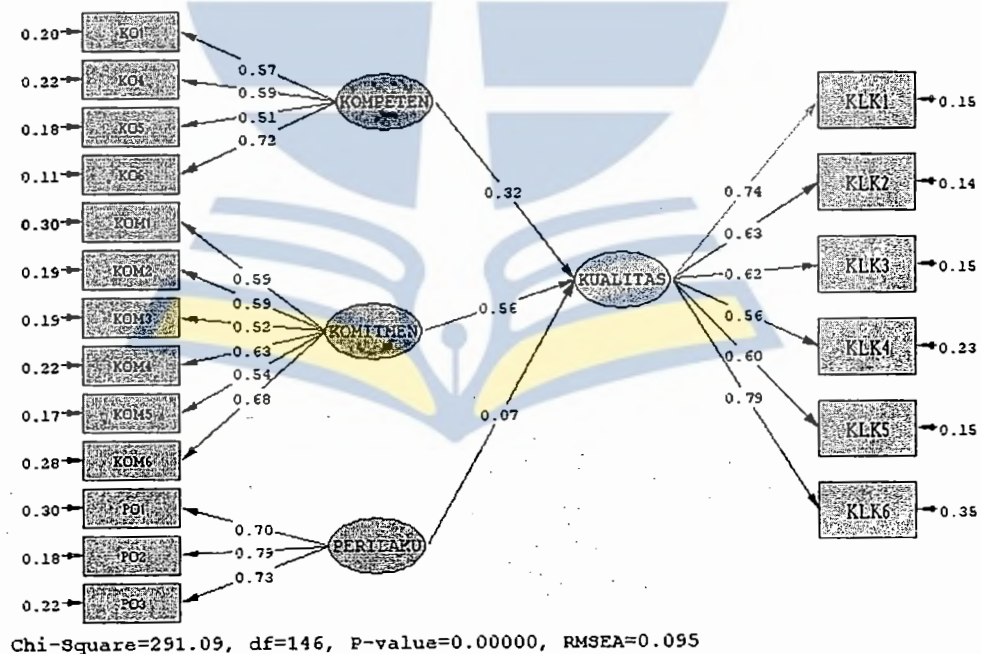
Gambar 4.10 CFA Model t- value Variabel endogen Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan Gambar 4.9 dan 4.10 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dari konstruk endogen variabel kualitas laporan keuangan daerah memiliki nilai faktor loading $> 0,5$, menurut Igbaria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Konstruk endogen kualitas laporan keuangan daerah, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ dan pada kriteria Uji-t model pada gambar 4.10 bahwa semua

parameter menunjukkan nilai signifikan pada taraf $< 1,96$ indikator KKK1 s.d KKK6

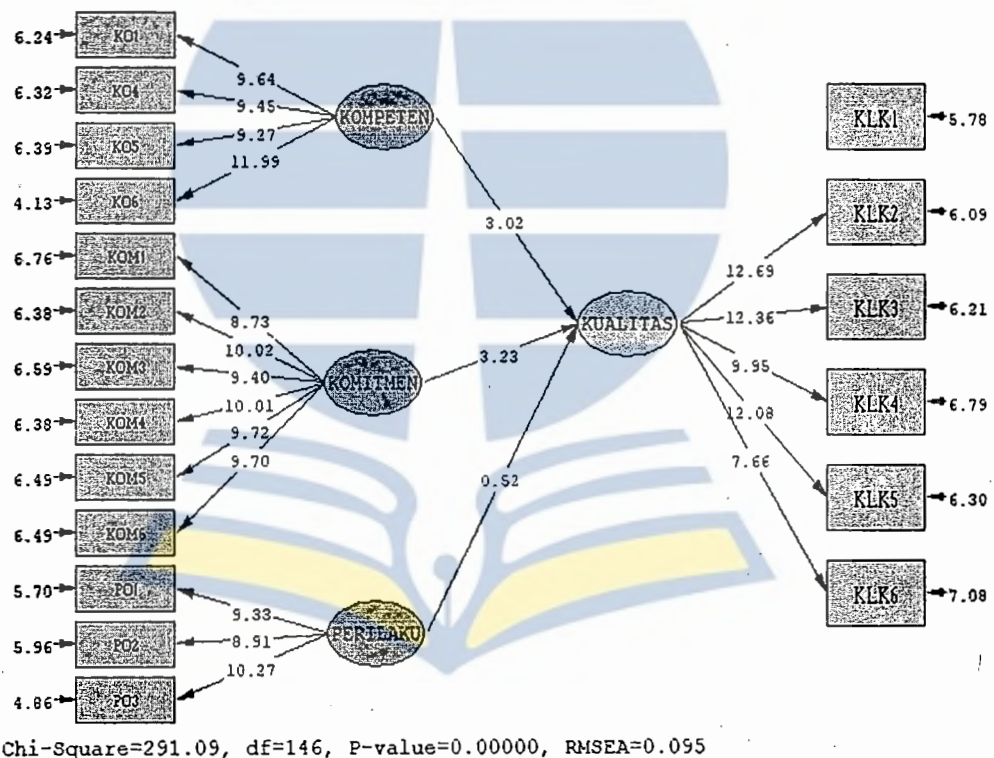
3. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) setelah dilakukan analisis di tingkat un-indimensionalitas dari masing-masing dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variabel laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang di uji dengan *Confirmatory Factor Analysis*, dan tahapan selanjutnya melakukan analisis Full Model dari ke empat variabel yaitu variabel Kompetensi, variabel Perilaku Organisasi, variabel Komitmen dan variabel Kualitas Laporan Keuangan, Full Model dimaksud sebagaimana tergambar pada Gambar



Gambar 4.11 Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model

Berdasarkan Gambar 4.11 di atas diketahui bahwa semua indikator pada Full Model memiliki nilai signifikan $>$ dari 0,5. Menurut Igarria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen dan kontruk endogen variabel dinyatakan valid dan signifikan. selanjutnya dilakukan uji estimasi uji-t Full Model variabel eksogen dan variabel endogen, sebagaimana tergambar pada Gambar



Gambar 4.12 Confermatory Factor Analysis (CFA) Uji t-value Full Model

Berdasarkan Gambar 4.11 dan 4.12 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dari kontruk endogen dan kontruk endogen dan kreteria uji t pada Full Model

memiliki nilai faktor loading $> 0,5$. Menurut Igbaria *et al* dalam Wijayanto (2008), menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant*. Menurut Ghozali (2008) menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Full Model Kontruk endogen dan Kontruk eksogen, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ dan selanjutnya di estimasi uji simultan yaitu Goodness of fit index, sebagaimana pada hasil output Lisrel dibawah ini :

Tabel 4.7 Goodness of Fit Index Full Model

Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
X^2 – Chi-square (df = 5, p = 0,0000)	$< 41,40$	291,09	Marginal fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0.0000	fit
Df	≥ 0	146	fit
GFI	≥ 0.80	0.84	fit
AGFI	≥ 0.80	0,77	Marginal fit
CFI	≥ 0.85	0,96	fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	0,96	fit
NFI	≥ 0.85	0,92	fit
IFI	≥ 0.80	0,96	fit
RMSE	≤ 0.08	0,095	fit
RMR	$\leq 0,05$	0,031	fit

C. Hasil Penelitian

Dari pengolahan program Lisrel, Hasil pengujian masing-masing Parameter tergambar sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian parameter

Variabel	Estimate	Std eror	Uji-t	Ket
Kompetensi - Kualitas	0,32	0,15	3,02	sig
Perilaku Organisasi – Kualitas	0,07	0,15	3,23	Tdk sig
Komitmen – Kualitas Pelaporan	0,56	0,15	0,52	sig

Gambar 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada Full Model memiliki nilai standar loading > 0,5 menunjukkan adanya tingkat convergent validitas yang baik, sehingga tidak ada yang drop dan dari hasil Goodness of Fit pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai GOF yang fit dan dapat diterima menunjukkan sebagai persamaan struktur yang baik, dan pada kriteria Uji-t Full model menunjukkan tidak signifikan pada taraf < 1,96 yaitu variabel sistem pelaporan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, sehingga diperoleh persamaan struktur sebagai berikut:

Persamaan Struktur :

$$\text{Kualitas laporan keuangan daerah} = 0,32 \text{ Kompetensi} + 0,07 \text{ Perilaku Organisasi} + 0,56 \text{ Komitmen} + e$$

Hasil pendugaan Para Meter Full Model pada Gambar 4.7 Gambar Full Model Uji-t menjadi acuan pengujian ketiga Hipotesis yang ditetapkan sebelumnya, kemudian hasil pembuktian Hipotesis akan menjadi kesimpulan akhir dalam penelitian ini, dan pengujian secara simultan menggunakan kriteria *Goodness of Fit* sebagaimana tercantum pada Tabel 4.7 di atas

1. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan Lisrel di atas, estimasi pengaruh Kompetensi sumber daya Manusia pemngelola laporan keuangn daerah di Kota Lubuklinggau terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah, sebesar 0,32 atau (32%) dan t-value sebesar 3,02 dimana kreteria t-tabel $> (1,96)$ ini mencerminkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Estimasi pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah sebesar 0,07 dan t value 0,52 dan kreterian t tabel $> 1,96$ ini mencerminkan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Organisasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

c. Pengujian Hipotesis ketiga

Estimasi pengaruh Komitmen terhadap Kualitas laporan keuangan daerah sebesar 0,56 dan t-value 3,23 dan kreteria t tabel $> 1,96$ ini mencerminkan ada pengaruh, antara Komitmen pegawai terhadap Kualitas pelaporan Kuangan daerah.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Estimasi pengaruh Kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan daerah, Perilaku Organisasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kualitas laporan keuangan daerah, diperoleh kreteria Goodness of Index kaitanya dengan Hipotesis 3 memenuhi kreteria Good Fit tabel 4.7 diatas. Ini mencerminkan adanya pengaruh positif dan sigifikan antara Kompetensi, Perilaku

Organisasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan daerah Kota Lubuklinggau.

2. Interpretasi Hasil Penelitian

- a. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau, kompetensi tersebut didukung oleh bahwa SKPD yang memiliki pegawai yang berkompetensi dalam pengelolaan keuangan daerah wajib membuat pencatatan prosedur pengelolaan keuangan daerah (KO06) sebesar 72 % Full Model
- b. Perilaku Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan daerah Kota Lubuklinggau, pengaruh tersebut di dukung oleh bahwa Kerugian Negara atas pengeluaran daerah di tanggung oleh kepala SKPD masing-masing (PO3) sebesar 63 % Full Model
- c. Komitmen berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan daerah Kota Lubuklinggau, pengaruh tersebut di dukung oleh bahwa Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas pokok dan fungsinya yang di embannya (KOM06) sebesar 73 % Full Model
- d. Bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Laporan Keuangan sejalan dengan peneltian terdahulu yang dilakukan oleh Assyifah Nurillah (2014), Ida Bagus Pujiswara, *et al* (2014), Ropiyantie (2012), Jannaini (2012) dan Kusumah (2012) serta Sihombing (2011) yang menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara statistik terhadap data penelitian ini (Pengaruh Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kota Lubuklinggau) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber daya Manusia terhadap Kualitas laporan Keuangan Kota Lubuklinggau berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh kompetensi tersebut di dukung oleh kebijakan Pemerintah bahwa Pegawai yang mengelola keuangan daerah wajib memiliki kompetensi dibidangnya.
2. Perilaku Organisasi terhadap kualitas pelaporan keuangan daerah Pemerintah Lubuklinggau tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau hal ini didukung oleh Pelaksanaan pengelolaan belanja daerah wajib menjadi tugas pengawasannya adalah kepala di masing-masing SKPD
3. Komitmen terhadap kualitas laporan keuangan daerah Kota Lubuklinggau berpengaruh dan signifikan, hal tersebut di dukung oleh bahwa setiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) secara berkala wajib melaporkan kegiatan pengelolaan keuangan daerah.
4. Kompetensi Manusia, Perilaku Organisasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah Kota Lubuklinggau, namun secara parsial hanya Perilaku Organisasi yang tidak

berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Kota Lubuklinggau.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan analisis dan kesimpulan pada bagian sebelumnya penelitian ini memperoleh beberapa bukti empiris yang dapat dijadikan masukan bagi pengelola keuangan daerah khususnya Pemerintah Kota Lubuklinggau, dalam rangka menerapkan implikasi strategi dalam mewujudkan kualitas pelaporan keuangan daerah.

- a. Secara simultan Kualitas Pelaporan keuangan daerah Kota Lubuklinggau dipengaruhi oleh Kompetensi, Perilaku Organisasi dan Komitmen, maka implikasinya adalah untuk mewujudkan kualitas pelaporan keuangan daerah yang memiliki standar nasional, peran kompetensi sumber daya manusia sebagai pelaksana akuntansi keuangan daerah, menjadi tolok ukur dalam mewujudkan sistem pengelolaan keuangan yang baik.
- b. Secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempengaruhi kualitas pelaporan pengelolaan keuangan daerah Kota Lubuklinggau, namun variabel **Komitmen** berpengaruh paling dominan, untuk itu perlu adanya dukungan dari setiap variabel, guna mewujudkan kualitas pelaporan keuangan yang wajar dan memenuhi standar Nasional, khususnya para pengelola keuangan daerah wajib hukumnya memiliki kompetensi dibidang pengelolaan keuangan daerah.

C. Saran

1. Saran untuk Organisasi

- a. Dalam upaya mewujudkan Kualitas Pelaporan keuangan daerah, peran pemerintah tetap dibutuhkan utamanya dalam upaya mengembangkan Sumberdaya manusia, Setiap Pegawai SKPD wajib memiliki keahlian dibidang belanja daerah
- b. Dalam upaya menjaga kestabilan kinerja pengelolaan keuangan daerah khususnya pelaksanaan belanja daerah peran pengawasan khususnya kepala SKPD masing-masing harus berjalan.
- c. LPJ belanja daerah menjadi tanggung jawab kepala masing-masing SKPD

2. Saran untuk Penelitian lanjutan.

Dalam penelitian lanjutan, penelitian mengenai indikator penyebab kelemahan birokrasi dalam menyampaikan laporan keuangan yang benar dan tepat waktu atau mampu menyajikan laporan keuangan yang berkualitas, yang terindikasi dalam latarbelakang penelitian ini, dan belum diteliti di sarankan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kajian meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. H. U. dan Akbar. P. S, (2003), *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63 No 1-18.
- Andiani. N. (2012). *Pengaruh Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah dan Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Fungsi Pengawasan Keuangan Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Boyolali)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arbuckle. J,L (1997), Amos Users' Guide Version 3,6 Small Water Corporation
- Arens, A, Randal J & Mark S (2011). *Auditing dan Pelayanan Verifikasi Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2006), *Manajemen Penelitian*, edisi revisi, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S.(2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aristanti, A dan Sugeng, L. (2011). *Hubungan Efektifitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Pengendalian Interen Dengan Kualitas Akuntabilitas Keuangan Melalui Kualitas Informasi Laporan Keuangan Sebagai Variabel Intervening*. Sna Aceh.
- Astuti, R. D. (2011). *Modul 1 Pengantar Bisnis dan Lingkungannya* Jakarta: Universitas Terbuka
- Badan Akuntansi Keuangan Negara. (2001). *Sistem Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta. *Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*. 2014. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2014*. Jakarta.
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*: Jakarta: Penerbit Erlangga
- Bodnar, G.H. (2010). *Accounting Information System (10th Ed)*. Upper Saddle River-New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Depitasari, Ekawati, R.K, dan Yunita, C.W. (2014), Pengaruh Lingkungan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*.

- Emilda, I. (2014). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Skpd Kab. Lima Puluh Kota)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Fadilah H., Rasuli, M. dan Kamaliah. (2011). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Akuntansi Terhadap Kualitas Pertanggungjawaban Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja. Di Lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau *Jurnal Sorot* Vol 9 No 1 Hal 1 – 121.
- Ferdinand, (2006). *Metode Penelitian Manajemen untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 3*. Badan Penerbit Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I, (2008) *Model Persamaan Struktural konsep dan aplikasi, dengan program Amos 16*, Semarang: BP.UNDIP
- Ghozali, I. & Fuad. (2008). *Structural Equation Modeling*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F al (2010) *Multivariate data Analysis, New Jersey: Prentice Hall*
- Halim, A. (2004). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. S, (2008), *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Havesi, G. A. (2005). *Standards For Internal Control In New York State Government*. Diakses dari www.osc.state.ny.us
- Herawati. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur) *Star – Study & Accounting Research* Vol Xi, (1) hal 7
- Hutapea, P, dan Nurianna. T, (2008), *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indriasari, D., dan Nahartyo. E. (2008), “Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang Dan Kabupaten Ogan Ilir)”. *Simposium akuntansi Nasional IX*. <https://smartaccounting.files.wordpress.com> Vol. 9 No. 1 Hal. 65-72.
- Jannaini. Y. (2012). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dan Implikasinya Terhadap*

- Akuntabilitas Kinerja* (Survei Pada Dinas Kota Bandung). Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Kartikawangi, (2002), *Karakteristik Sumber Daya Manusia Yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi Dalam Menghadapi Globalisasi*, Jakarta: Atmajaya Nan Jaya.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46a Tahun 2003 Tentang Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Koontz, H & Mc Donnel, (1982), *Essential of Management*, New Delhi: Tata McGraw Hill Publishing Ltd.
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi (Edisi 3)*. Yogyakarta, Unit Penerbitan Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusumah, A.A, (2012). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Skpd/Opd Pemerintahan Kota Tasikmalaya). *Jurnal Accounting* Vol. 1 (1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Mardiasmo. (2004). *Membangun Akuntabilitas Publik Keuangan Negara. Media Akuntansi 39/April/Tahun Xi/2004. Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta.
- Masmudi, (2003), Laporan Keuangan Sektor Publik, Antara Konsep dan Praktek. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Sector Public*, Volume 3 No.1.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages:The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.
- Nordiwan. D. (2008). *Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurillah. (2014). *Pengaruh Kompetensi UMBER Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Sakd), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Interen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Skpd Kota Depok)*. Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Peraturan Mendagri Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Review atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. .

- Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).*
- Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.*
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Republik Indonesia.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.*
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.*
- Pujiswara, Herawati, dan Sinarwati. (2014). Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Klungkung). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 2 No. (1).
- Rachmawati, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ANDI
- Republik Indonesia. 2002. *Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 Tentang Poman Pengurusan, Pertanggungjawaban Dan Pengawasan Keuangan Dan Belanja Daerah, Pelaksanaa Tata Usaha Keuangan Daerah Dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.*
- Robbins SP & Judge, (2002). *Perilaku Organisasi, Buku 2* Jakarta: Salemba empat
- Robbins, SP. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo.
- Ropiyantie, D. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Kabupaten Tasikmalaya). *Jurnal Accounting*. Vol 1, (1).
- Sevilla, CG. *et. Al* (2007). *Research Methods*. Quezon City. Rex Printing Company.
- Siagian, S. (2007). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sihombing, B. (2011). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sofyandi, (2013), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo.
- Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, (2003), *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2009), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2010). *Metode penenelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suwardi, dan Utomo. J, (2011) *Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1.*
- Thoha. M. (1983). *Perilaku Organisasi "Konsep Dasar dan Aplikasinya"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Thoha. M. (1983). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Thoha. M. (1996), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Erfindo Persada,
- Thoha. M. (2001), *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoha. M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Tim Pokja Evaluasi Pembiayaan Dan Informasi Keuangan Daerah. 2002. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Buku 1.*
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintah Daerah.*
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintahan Daerah. .*
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 *Tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat Dan Daerah. .*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*
- Undang-undang Nomor 5 *tentang Aparatur sipil Negara*

- Usman, H dan Akbar, (2006), *Metodelogi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal R. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit PT Raja grafindo Persada.
- Waluyo, M, (2011), *Panduan dan aplikasi SEM*, Jakarta: PT.Indeks.
- Warisono (2008) *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perangkat daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Jambi*, Tesis Universitas Sumatera Utara
- Wati. K.D., Herawati. N. T., dan Sinarwati. N.K. (2014). Pengaruh Kompetensi Sdm, Penerapan Sap, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI* (Volume 2 No: 1).
- Weygandt, J.J., Et Al.(2005). *Accounting Principles*. New York: John Wiley & Sons
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Raja grafindo Persada.
- Widarjono, A, (2010) Analisis Statistik Multivariante Terapan, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijanto, S. H. (2008), *SEM dengan Lisrel 8,8* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wilkinsosn, H, Warren, S.C., Reeve, M.J., and Fess, E.P. (2005). *Corporate Financial Accounting*. South Western: Thomson.
- Xu, Hongjian, Wu.F.H. (2003). Data Quality Issues For Accounting Information Systems Implementation. *Journal Of Technology Research*, Vol 1 -10.
- Zuliarti. T. (2012). *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah: Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kudus*. Skripsi. Universitas Muria Kudus.



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
BADAN KEUANGAN DAERAH
KOTA LUBUKLINGGAU

Jl. Garuda No. 10 Komplek Perkantoran Pemerintah Kota Lubuklinggau Telp. (0733) 323223

Nomor : 900/ /BKD.I/2018
 Sifat : Biasa
 Hal : Izin Penelitian

Lubuklinggau, 1 Maret 2018

Yth. : Kepala Universitas Terbuka
 Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
 di Palembang

Menindaklanjuti surat saudara Nomor : 420/UN31.28/LL/2018 tentang Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian pada Badan keuangan Daerah Kota Lubuklinggau sebagai persiapan kegiatan penyusunan tugas akhir mahasiswa Program Manajemen Sumber Daya Manusia, atas nama:

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. Agus Dwiyatmoko | NIM : 500755382 |
| 2. Lisma Agustini | NIM : 500755572 |
| 3. Beny Ardiansyah | NIM : 500755447 |
| 4. Chairul Aji Pamungkas | NIM : 500755454 |
| 5. Fitriana | NIM : 500755501 |

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka telah kami setuju untuk melakukan pengumpulan data penelitian pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Demikian surat ini kami sampaikan dan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Keuangan Daerah
 Kota Lubuklinggau,



IMAM SENEN, S.Sos, M.Si
 NIP. 19641117 198503 1 005

Lampiran

Palembang 2018

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan /PNS

Kota Lubuklinggau

.....

Di

Palembang

Dengan hormat,

Bersama ini Kami :

Nama : Agus Dwiyatmoko

Mohon bantuannya untuk memberikan jawaban pada Instrumen penulisan Penelitian Saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PERILAKU ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU.

Harapan kami, ini tidak mengganggu tugas-tugas Bapak/Ibu dan dapat kami ambil hasilnya pada tanggal 30 Januari 2018

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,

Agus Dwiyatmoko

Lampiran

KUISIONER

Kode	Pernyataan				
Kompetensi Pengelolaan Keuangan Daerah		STS	TS	S	SS
KO01	Setiap Kepala Dinas SKPD harus menguasai kegiatan belanja daerah daerah sesuai dengan tupoksi Kedinasannya				
KO02	Setiap Pegawai SKPD wajib memiliki keahlian dibidang belanja daerah				
KO03	Pelaksana Pekerjaan belanja daerah perlu adanya pembekalan khusus tentang pengelolaan keuangan daerah				
KO04	Dikawatirkan Pelaksana pengelolaan belanja daerah yang tidak mempunyai kompetensi dibidangnya akan menimbulkan kerugian Negara				
KO05	Komptensi pelaksanaan belanja daerah tidak harus dikuasai oleh Badan pengelola keuangan daerah				
KO06	SKPD yang memiliki pegawai yang yang berkompentensi pengelolaan keuangan daerah wajib membuat pencatatan prosedur pengelolaan keuangan daerah				
Perilaku Organisasi		STS	TS	S	SS
PO01	Bagi SKPD yang melaksanakan kegiatan belanja daerah perlu berkoordinasi dengan Badan pengelola keuangan daerah				
PO02	Pelaksanaan pengelolaan belanja daerah wajib menjadi tugas pengawasannya adalah kepala di masing-masing SKPD				
PO03	Kerugian Negara atas pengeluaran daerah di tanggung oleh kepala SKPD masing-masing				
PO04	Secara berkala SKPD wajib melaporkan kegiatan atas belanja daerah				
PO05	Kepala SKPD wajib mengawasi pelaksanaan belanja daerah di wilayah kerjanya masing-masing				
PO06	Pengawasan belanja daerah dilakukan oleh kepala SKPD masing-masing juga dilakukan oleh internal audit atau Ilwilkab, atau pengawasan eksternal oleh BPK/ BPKP				

Komitmen		STS	TS	S	SS
KOM1	Setiap karyawan berkomitmen merasa memiliki terhadap perusahaan				
KOM2	Setiap karyawan memiliki beban moral dalam kemajuan kinerja perusahaan				
KOM3	Setiap karyawan wajib berkomitmen mengembangkan perusahaan				
KOM4	Setiap karyawan wajib menjalankan komitmen tidak meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu				
KOM5	Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas pokok dan fungsi yang di embannya				
KOM6	Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas pokok dan fungsi yang di embannya				
Kualitas laporan Keuangan		STS	TS	S	SS
KLK1	Setiap belanja daerah wajib dibuatkan laporan pertanggung jawabannya				
KLK2	Pertanggung jawaban atas belanja daerah diatur dengan peraturan menteri keuangan RI				
KLK3	Laporan pertanggung jawaban belanja daerah merupakan bagian dari kinerja keuangan setiap SKPD				
KLK4	LPJ belanja daerah merupakan salah satu tolok ukur dalam pelaksanaan Good Governance dan clened Gavernence				
KLK5	Lpj belaja daerah yang baik dilaksanakan tepat pada waktunya				
KLK6	LPJ belanja daerah menjadi tanggung jawab kepala masing-masing SKPD				