

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MAJENE

Dahlia

(dahlia.fsmajene@gmail.com)

Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, observasi dan dokumentasi teknik analisis data digunakan yaitu analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi SDM dan Pengendalian Intern berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci: Kompetensi SDM, Pengendalian Intern, Laporan Keuangan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the magnitude of Human Resources Competency Influence and Internal Control System Against Quality Presentation of Financial Statements at Regional Income Board Majene District. Data collection techniques used are questionnaires, observation and documentation of data analysis techniques used are multiple linear regression analysis. The result of the research shows that Human Resource Competence and Internal Control influences Positive and Significant to Quality of Financial Statement at Majene Regency Revenue Office.

Keyword: *Human Resource, Internal Control, Financial Statement*

A. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya alam, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai.

Perlunya SDM yang handal menunjukkan bahwa dalam bekerja harus sesuai dengan Kompetensinya masing-masing. Allah memerintahkan kepada manusia untuk menyerahkan segala sesuatu (termasuk pekerjaan) kepada ahlinya. Sebagaimana firman Allah SWT :

“Katakanlah (Muhammad), “setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.”. Maka Tuhan-mu lebih Mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Dalam ayat yang lain Allah SWT berfirman :

“Katakanlah (Muhammad), “wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, akupun berbuat (demikian) kelak kamu akan mengetahui.

Dalam konteks ini Allah SWT memerintahkan kepada umat manusia didalam bekerja hendaklah memperhatikan aspek Kompetensi untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Termasuk dalam penyusunan laporan keuangan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene dengan adanya pemanfaatan sistem informasi berbasis komputer harus dikerjakan oleh pegawai yang memiliki kemampuan menggunakan sistem informasi berbasis komputer untuk dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan..

Pengendalian intern juga sangat berperan penting dalam menunjang kualitas laporan keuangan pemerintah guna mencegah terjadinya salah saji informasi. Pengendalian *intern* yang dilakukan oleh organisasi pemerintahan ataupun perusahaan dapat mempermudah pekerjaan seorang karyawan atau pegawai serta mencegah terjadinya kecurangan atau kesalahan dikarenakan adanya pemisahan fungsi atau pemisahan tugas yang tersistematis.

Sistem Pengendalian intern dalam instansi pemerintahan merupakan implementasi dari tahap pengawasan yang terdapat dalam siklus anggaran yang terdiri atas: tahap penyusunan anggaran, tahap pengesahan anggaran, tahap pelaksanaan anggaran dan tahap pengesahan perhitungan anggaran. Presiden selaku kepala pemerintahan diberikan amanat untuk mengatur dan menyelenggarakan sistem kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Atas dasar peraturan tersebut, pada tanggal 28 agustus 2008 pemerintah menerbitkan peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP).

Peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 ini selanjutnya memberikan arahan tentang konsep SPIP dan cara pelaksanaannya. SPIP wajib dilaksanakan oleh menteri/pimpinan lembaga, gubernur dan bupati/walikota untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap empat hal yakni: tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Berdasarkan tujuan tersebut diharapkan agar seluruh penyelenggara negara, mulai dari pimpinan hingga pegawai diinstansi pemerintahan akan melaksanakan tugasnya dengan jujur dan taat pada peraturan. Akibatnya, tidak akan terjadi penyelewengan dan penyimpangan yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan instansi pemerintah.

Berdasarkan firman Allah SWT dapat dijelaskan bahwa kita sebagai umat Islam hendaklah berkata jujur, karena dengan bersikap jujur kita akan dipercaya, jujur akan tersa nikmat dibandingkan dengan hidup penuh dengan dusta.

Sebagaimana firman Allah SWT :

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar, niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amalmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Allah dan Rasul-Nya maka sesungguhnya mendapat kemenangan yang besar

Rasulullah Saw. Bahkan mengategorikan munafik kepada orang-orang yang selalu berkata dusta “tanda-tanda orang munafik itu ada tiga: bila berucap dusta, kala berjanji ingkar dan saat dipercaya khianat (H.R. Bukhari dan Muslim).

Kompetensi SDM dan pengendalian intern pada instansi pemerintahan pada khususnya juga mempunyai peran yang cukup penting untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas demi terciptanya akuntabilitas. Menurut Assyifa Nur Laila (2014) Bahwa Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Kualitas LKPD Kota Depok. Penelitian yang sama dilakukan oleh Andry Try Saputra (2010) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengawasan Keuangan Daerah berpengaruh terhadap ketepawaktuan pelaporan keuangan daerah.

Karakteristik kualitatif laporan keuangan pemerintah yang merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki yaitu relevan, andal dapat dibandingkan dan dapat dipahami.

Fenomena pelaporan keuangan pemerintah daerah merupakan sesuatu hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ditemukan masih ada pegawai Badan pendapatan daerah tidak tepat waktu atau terlambat masuk kerja, masih terjadi kesalahan saat pencatatan laporan keuangan, masih rendahnya kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturan perundang-undangan (disiplin kerja) serta masih dibutuhkannya audit internal dalam penyusunan laporan keuangan.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa laporan keuangan pemerintah masih belum seluruhnya memenuhi kriteria keterandalan dan ketepatanwaktuan (*timeliness*) hal ini dikarenakan, Kompetensi SDM masih belum optimal demikian pula dengan pengendalian *intern* belum tersistematis dengan baik berdasarkan pada standar akuntansi pemerintahan yang berpedoman pada PSAP No. 71 tahun 2010 yang dilakukan dalam instansi pemerintahan khususnya dikantor BadanPendapatan Daerah Kabupaten majene. Berdasarkan uraian diatas, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui BesarnyaPengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

B. TINJAUAN TEORETIS

1. Kompetensi SDM

Menurut Murgiyono (2002;72) Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantara kemampuan seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Menurut Palan (2007;5) yaitu ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. Walau perbedaan arti kedua istilah tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masih sering dipertukarkan, yang menyebabkan setiap orang memiliki

pengertian yang berbeda-beda. Umumnya orang menggunakan istilah kompetensi dan sejenisnya menciptakan pengertian sendiri sesuai dengan kepentingannya.

Menurut Wibowo (2012:324) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan sertadidukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Lebih lanjut menurut Sutrisno (2009:203) pengertian kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja srtapenerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu padapersyaratan kerja yang ditetapkan

Menurut Palan (2007:6) bahwa Ada lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut sangat penting dimiliki oleh SDM Sebagaimana firman Allah dalam QS. Yusuf ;55 yaitu:

Dia (Yusuf) berkata, “jadikanlah aku bendaharawan Negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan.

Ayat yang lain Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Qashas;26 yaitu :

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “jadikanlah dia sebagai pekerja(pada kita) sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.

Menurut Wibowo (2012:102) bahwa Faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

b. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasiorang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

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

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

f. Isu emosional

Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu factor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi misi dan visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpinan secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2. Pengendalian Intern

Pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS. Al.Ashr;3 yaitu:

Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.

Ayat yang lain Allah SWT berfirman dalam QS. Al Balaad;17 yaitu:

Kemudian dia termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk saling berkasih sayang.

Menurut mahmudi (2009;30) tujuan pengendalian intern dapat dibagi menjadi dua yaitu pengendalian intern akuntansi (*internal accounting control*) dan pengendalian intern administratif (*internal administrative control*). Pengendalian intern akuntansi yang merupakan bagian dari pengendalian intern yang berkaitan dengan tujuan pertama dan kedua sedangkan pengendalian intern administratif berkaitan dengan tujuan ketiga dan keempat. Adapun unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berdasarkan PP No. 60 Tahun 2008 antara lain:

a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian tersebut dilaksanakan menjadi suatu bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah. Dalam unsur lingkungan pengendalian, pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang

menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya melalui penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif serta melalui hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

b. Penilaian Resiko

Penilaian resiko diawali dengan penetapan maksud dan tujuan instansi pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat instansi maupun tingkat kegiatan. Kemudian mengidentifikasi secara efisien dan efektif resiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar instansi. Terhadap resiko yang telah diidentifikasi, dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan. Pimpinan instansi pemerintah merumuskan pendekatan manajemen resiko dan kegiatan pengendalian resiko yang diperlukan untuk memperkecil resiko.

c. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan instansi pemerintahan untuk mengurangi resiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian resiko (PP 60 Tahun 2008).

Sistem dan prosedur akuntansi keuangan daerah merupakan serangkaian tahap dan langkah yang harus dilalui dalam melakukan fungsi akuntansi tertentu. Sistem dan prosedur akuntansi yang terdapat dipemerintah daerah meliputi: pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan instansi pemerintah untuk mengurangi resiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian resiko (PP No. 60 Tahun 2008).

Mahmudi (2009:31) menyebutkan, komponen yang terkait dengan sistem pengendalian intern khususnya kegiatan pengendalian intern antara lain: Sistem dan Prosedur Akuntansi, Otorisasi, Formulir, Dokumen dan Catatan Setiap Transaksi yang terjadi dipemerintah daerah harus didukung dengan bukti transaksi yang valid dan sah, pemisahan tugas dan fungsi-fungsi atau pihak-pihak yang terkait dalam suatu transaksi harus dipisahkan.

d. Informasi dan Komunikasi

Bahwa instansi pemerintahan harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi keuangan maupun non

keuangan, yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa eksternal serta internal. Informasi tersebut harus direkam dan dikomunikasikan kepada pimpinan instansi pemerintah dan lainnya diseluruh instansi pemerintah yang memerlukannya dalam bentuk, serta dalam kerangka waktu, yang memungkinkan yang bersangkutan melaksanakan pengendalian intern dan tanggungjawab operasional.

e. **Pemantauan Sistem Pengendalian Intern**

Pemantuan SPI dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reuiu lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reuiu, dan pengujian efektivitas SPI yang dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern. Jadi, pengendalian intern dapat dikatakan sebagai suatu proses yang telah dirancang sedemikian rupa dengan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemerintahan. Selain itu, pengendalian intern bermaksud untuk memberikan keyakinan atas pencapaiannya dalam penyelenggaraan pemerintahan.

3. Laporan Keuangan Pemerintahan

a. **Pengertian Akuntansi Pemerintahan**

Menurut Harifan (2009:30) Akuntansi pemerintah dapat didefinisikan menjadi aktivitas pemberian jasa untuk menyediakan informasi keuangan pemerintah kepada para pengguna berdasarkan proses pencatatan, pengklasifikasian, pengikhtisaran transaksi keuangan pemerintah serta penafsiran atas informasi keuangan tersebut.

Dalam akuntansi pemerintah terdapat beberapa proses yaitu proses pencatatan, penklasifikasian, dan pengikhtisaran transaksi keuangan yang disertai dengan penafsiran atas informasi keuangan tersebut. Selain itu dasar hukum akuntansi pemerintahan tertuan dalam PSAP No. 71 tahun 2010 tentang Sistem Akuntansi Pemerintahan.

b. **Peranan Laporan Keuangan Pemerintah**

Menurut peraturan pemerintah nomor 71 tahun 2010 Paragraf ketiga tentang Standar Akuntansi Pemerintahan menyebutkan bahwa setiap *entitas* pelaporan mempunyai kewajiban untuk melaporkan upaya-upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan secara *sistematis* dan terstruktur pada suatu periode pelaporan untuk, kepentingan, sebagai berikut:

1. Akuntabilitas

Mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Manajemen

Membantu para pengguna untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan suatu entitas pelaporan dalam periode pelaporan, sehingga memudahkan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pengendalian atas seluruh asset, kewajiban, dan *ekuitas* dana pemerintah untuk kepentingan masyarakat.

3. Transparansi

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

4. Keseimbangan antar generasi

Membantu para pengguna dalam mengetahui kecukupan penerimaan pemerintah pada periode pelaporan untuk membiayai penerimaan pada periode pelaporan untuk membiayai seluruh pengeluaran yang dialokasikan dana apakah generasi yang akan datang diasumsikan akan ikut menanggung beban pengeluaran tersebut.

c. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Karakteristik kualitatif laporan keuangan menurut nomor 71 tahun 2010 Paragraf kelima tentang standar akuntansi pemerintahan (SAP) 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 daerah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki. Yakni;

1. Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dengan memprediksi masa depan dengan menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka dimasa lalu.

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 pengguna informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan.

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.

4. Dapat dipahami

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

C. METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu SKPD Kabupaten Majene yaitu Badan Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kabupaten Majene bertempat di Jl. Gatot Subroto N0.59 Majene. Penelitian dilaksanakan kurang lebih 1 bulan dari bulan januari sampai bulan februari 2017.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil dari 54 orang pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene yang berkompeten. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sensus sampling (sampling jenuh). Menurut Sugiyono (2014:96) bahwa Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Jadi, sampel pada penelitian ini diambil dari 54 orang pegawai yang ada dalam Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

3. Metode Analisis

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan kuantitatif. Metode *deskriptif* ini diungkapkan sebagai berikut: "*Statistik deskriptif* adalah *statistik* yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau *generalisasi*". Penelitian *verifikatif* (verifikasi) bertujuan menguji kebenaran (mengecek) suatu pengetahuan."

a. Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. "Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan”.

b. Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas diperoleh dengan mengkorelasi-kan item pertanyaan dengan total skor. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, apabila $r \geq 0,30$.

Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk itu digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandal-an atau $\alpha \geq 0,60$ (60 %).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Model persamaan regresi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Kualitas Laporan Keuangan

a : Konstanta

b_{1-2} : Koefisien regresi variabel X_1, X_2

X_1 : Kompetensi SDM

X_2 : Sistem Pengendalian Intern

e : Error.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas dan Realibilitas instrument penelitian

Untuk menguji apakah apakah instrument penelitian yang telah disusun benar-benar akurat dilakukan dengan pengujian validitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson (Pearson Correlation) dan setelah dilakukan pengukuran dengan spss akan dilihat tingkat signifikan atas semua pernyataan. Pengujian validitas instrument dengan bantuan perangkat lunak spss, nilai validitas dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total

Colleration. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (rhitung >rtabel) maka instrument penelitian dikatakan valid. Karena skala pengukuran dari data adalah ordinal maka uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Prod Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas diperoleh dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total skor. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, apabila $r \geq 0,30$.

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh semua item pertanyaan untuk variabel Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Keuangan adalah valid karena nilai korelasinya (r) diatas 0.30 ($r \geq 0.30$) sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai rhitung setiap instrumen penelitian variabel bebas yaitu Kompetensi SDM (X1) dan Pengendalian Intern (X2) yang diukur lebih besar dari nilai rtabel = 0.263, dengan tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$, sehingga dinyatakan valid. Demikian juga semua intrumen penelitian variabel terikat yaitu Kualitas Laporan Keuangan (Y), menunjukkan nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel = 0.263. sehingga dinyatakan valid.

Sedangkan Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi. Pengujian dilakukan terhadap item pertanyaan yang valid. Secara umum suatu instrument penelitian dikatakan bagus jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0,60, maka kuesioner penelitian dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha berdasarkan hasil olah data maka instrumen penelitian untuk semua variabel dinyatakan diatas 0,60, variabel Kompetensi SDM (0,774 > 0,60), variabel Sistem Pengendalian Intern (0,702 > 0,60), dan variabel Kualitas Laporan Keuangan (0,629 > 0,60).

Hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang diteliti dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Hasil Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Olah data regresi berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,242	,584		,415	,680
	X1	,497	,162	,350	3,064	,003
	X2	,463	,115	,461	4,036	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olah data SPSS 20

Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kualitas Laporan Keuangan} = 0,242 + 0,497 X_1 + 0,463 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut diatas yang diperoleh angka beta atau standardized coefficient dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (α) sebesar 0,242, artinya jika nilai Kompetensi SDM (X1) dan Sistem Pengendalian Intern (X2) sebesar 0 maka nilai untuk Kualitas Laporan Keuangan juga sebesar 0,242.
- Nilai Koefisien $\beta_1 = 0,497$, artinya jika Kompetensi SDM (X1) meningkat sebesar 1 maka Kualitas Laporan Keuangan akan meningkat sebesar 0,497.
- Nilai Koefisien $\beta_2 = 0,463$, artinya jika Sistem Pengendalian Intern (X2) meningkat sebesar 1 maka Kualitas Laporan Keuangan akan meningkat sebesar 0,463.

Berdasarkan hasil olah data Nilai Koefisien variabel Kompetensi SDM (X1)= 0,497, dengan tingkat signifikansi sebesar (0,000) artinya variabel Kompetensi SDM berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Karena Kompetensi SDM dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Berarti Kompetensi SDM dalam Pemanfaatan teknologi informasi berperan besar terhadap kualitas laporan keuangan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Assyifa Nur Laila (2014) Bahwa Sumber Daya Manusia, Berpengaruh terhadap Kualitas LKPD Kota Depok. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Laila (2014) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Efektivitas penerapan standar akuntansi pemerintah memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Sedangkan berdasarkan hasil olah data Nilai Koefisien variabel sistem pengendalian intern (X^2)= 0,463, dengan tingkat signifikansi sebesar (0,000) artinya variabel sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Assyifa Nur Laila (2014) Bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Pengendalian Intern berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dalam Pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern berperan besar terhadap kualitas laporan keuangan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M.Toha, 2008. Metode penelitian. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arfianti. 2011. Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi. Bandung: Graha Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Metode Penelitian. Bandung: Alfa beta.
- Ghozali, Imam. 2011. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrument Penelitian". Judul buku: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Jurnal Fakultas Ekonomi UNDIP Universitas Diponegoro.
- Harifan. 2009. Teknologi Informasi Berbasis Komputer. Jakarta: Graha Media Komputindo.
- Indriasari, Desi. 2009. Pengaruh kapasitas SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah, Studi pada Pemerintah kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir: Jurnal Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Laila, Nur. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Studi pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.

- Makassar: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Hasanuddin.
- Mahmudi. 2009. Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi. Bandung: Graha Media.
- Murgiyono. 2002. Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi, Jakarta.
- Mursyidi. 2009. Akuntansi Pemerintahan di Indonesia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nurlaila, Assyifa. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Studi Empiris pada SKPD Kota Depok. Diponegoro: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Novitasari Ratna. 2012. Software Aplikasi Komputer Akuntansi. Jakarta. Jakarta: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Palan, R. 2007. Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Jakarta: Penerbit PPM..
- Peraturan Pemerintah PSAP No. 71 tahun 2010. Sistem Akuntansi Pemerintahan.
- Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008. Pengendalian Intern Pada Pemerintahan.
- Undang-undang No. 1 tahun 2004. Perbendaharaan Negara.
- Sary Puspita. 2009. Uji Statistik Data Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan. 2005. SPSS Teori dan Cara Menggunakan SPSS Versi 12 Edisi II. Bandung: Dana Martha Sejahtera Utama.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, 2014. Metode penelitian Skripsi, Tesis Dan Disertasi. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono Hadi. 2009. Analisis kemandirian Otonomi Daerah. Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol.1 No.1.
- Surtisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Syarifuddin, Akhmad, 2014. Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemkab. Kebumen). Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Trisaputra, Andry. 2008. Pengaruh Teknologi Informasi dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Ketepatanwaktuan

Pelaporan Keuangan Daerah (studi empiris pada skpd pemerintah provinsi sumatera barat). Sumatera Barat: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Winidyaningrum. 2010. Pengaruh SDM, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variable Intervening Pengendalian Intern Akuntansi, Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten. Simposium Nasional Akuntansi XII Purwokerto: Jurnal Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Negeri Jakarta.

Wirartha, 2006. statistik untuk penelitian verifikatif. Bandung: alfabeta.

[Http:// www. BPK RI](http://www.BPK.RI). 2014. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Jakarta.

[Http:// www. Forum Dosen Akuntansi Sektor Publik.com](http://www.ForumDosenAkuntansiSektorPublik.com). 2006. Pemanfaatan Teknologi Informasi. Jakarta.