

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, BUDAYA ORGANISASI, KEPERIBADIAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KELENGKAPAN LAPORAN KEUANGAN Studi pada Kabupaten Karanganyar

Desiandi Sayful Anwar
Dewi Amalia
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRACT

This study empirically examined the influence of the supervising, culture, personality, and training on the completeness of financial statements of the local governments. To collect the data, a research instrument was prepared to participant. Using survey information collected from 50 accountant who prepare the financial statement on Kabupaten Karanganyar Central Java Province, this study uses full regression method. The results of the test show that the supervising and training provide influence on the completeness of financial statements on Kabupaten Karanganyar. The results indicated that the supervising from the higher managers increase the financial statements completeness. And in the same way, training for the accountant increase the completeness of financial statements too. However, the researcher failed to find the influence of the culture and personality on the completeness of financial statements of the local governments.

Keywords: supervising, culture, personality, training, and completeness of financial statements.

PENDAHULUAN

Tujuan utama birokrasi pemerintahan adalah mengatur mekanisme dan prosedur dalam memberikan pelayanan masyarakat sehingga berbagai kepentingan dan kebutuhan tidak saling bertentangan yang akan merugikan semua pihak. Birokrasi pemerintahan yang profesional, efektif, dan efisien merupakan hal yang menjadi idaman masyarakat sebagai *customer* layanan pemerintahan. Pelayanan yang baik akan memberikan *image* terhadap pemerintah dan meningkatkan kepercayaan masyarakat bahwa uang rakyat telah dikelola dengan baik pula.

Setiap organisasi memiliki kultur yang berbeda dan setiap partisipan dalam organisasi

akan mengidentifikasi dirinya dalam satu kelompok fungsional atau hirarkis yang mempunyai kesamaan bahasa (*dictionary knowledge*). Hal tersebut akan menjadi pedoman bagi partisipan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas, serta berinteraksi. Kepedulian positif/partisipasi dari lingkungan kerja sangat diperlukan dalam membangun suatu etika perilaku dan budaya organisasi yang kuat. Rendahnya kepedulian dan moral partisipan akan menyuburkan tindakan kecurangan yang akan merusak bahkan menghancurkan organisasi (Amrizal, 1971 dalam Hikmawan, 2006). Organisasi dengan kultur tertentu memberikan daya tarik bagi

individu untuk bergabung, yang memiliki karakteristik yang sama dengan individunya.

Kematangan pribadi/kepribadian mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam kaitannya dengan peningkatan pelayanan publik. Semakin matang individu mengasah nilai-nilai moralnya, maka semakin kuat daya saing individu tersebut sehingga siap menghadapi budaya global yang semakin rumit dan menantang yang menuntut kualitas pribadi yang cerdas, terampil, tangguh, mandiri, berdaya saing, dan berpusatkan pada kecerdasan ruhaniah yang tinggi, serta budaya kerja yang memenuhi persyaratan manusia profesional yang berakhlak (Hikmawan, 2006).

Perubahan paradigma dari pemerintahan (*government*) menjadi pemerintahan (*governance*) merupakan wujud interaksi dan kolaborasi antara pemerintah, swasta, dan masyarakat (*civil society*) untuk menanggulangi berbagai masalah kontemporer yang demikian kompleks, dinamis, dan beraneka (Kooiman, 1993 dalam Soter, 2003). Tuntutan terhadap terciptanya *good governance* sudah menjadi kehendak sebagian besar masyarakat. Untuk menjawab tuntutan itu, pemerintah terus berupaya untuk bersikap lebih transparan dalam pertanggungjawaban publiknya. Hal ini sesuai dengan yang diisyaratkan oleh IMF (1999) dalam “*Code of Good Practices on Fiscal Transparency*” (Dewi, 2008).

Unsur utama dalam penyelenggaraan *good governance*, menurut Lembaga Administrasi Negara adalah partisipasi, akuntabilitas, transparansi, dan supermasi hukum. Pemerintahan yang baik sesuai dengan prinsip otonomi daerah dituntut untuk melibatkan seluruh elemen dan komponen masyarakat untuk berperan serta membangun dirinya (Humas BID Prop Kalbar, 2004).

Akuntabilitas suatu organisasi bisa dilihat dari kelengkapan laporan keuangan serta susunan laporan keuangan, apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Standar Akuntansi Pemerintah/SAP). Salah satu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara adalah penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang memenuhi prinsip tepat waktu dan disusun mengikuti standar yang telah diterima secara umum. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 yang mensyaratkan bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD disusun dan disajikan sesuai dengan SAP.

Laporan keuangan pemerintah merupakan titik awal untuk pengungkapan efektivitas dan efisiensi APBN/APBD, titik awal keikutsertaan seluruh rakyat dalam mengawal setiap rupiah keuangan negara

melalui DPR/DPRD dan awal era transparansi keuangan Indonesia baru. Dengan munculnya pertanggungjawaban dalam bentuk laporan keuangan, maka BPK dan Aparat Pengawas Fungsional Pemerintah (APFP) kini mempunyai basis baku, mantap, dan komprehensif dalam tugas pemeriksaan keuangan dan audit laporan keuangan. Pakar ekonomi juga akan mendapat masukan terperinci tentang aspek keuangan negara, misalnya rincian utang pemerintah, aset pemerintah yang belum dimanfaatkan optimal, PAD daerah otonom, serta perincian penerimaan pajak dan pungutan (Soegijanto dan Husada, 2003).

Faktor yang tidak kalah penting terkait dengan kelengkapan laporan keuangan adalah pelatihan profesional. Laporan keuangan yang baik akan dihasilkan oleh individu yang paham akan alur/proses perekayasaan pelaporan keuangan. Pelatihan profesional akan dapat meningkatkan reaksi positif yang pada akhirnya meningkatkan *job performance* seseorang (Harison, 1992 dalam Sriyono, 2004).

Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban manajer dalam pengelolaan keuangan suatu organisasi. Laporan keuangan yang dibuat oleh pembuat laporan keuangan suatu organisasi akan dipertanggungjawabkan oleh manajer atau pimpinan instansi kepada rakyat (DPR). *Supervisor* (pimpinan) dan akuntan internal berperan dalam rangka menciptakan laporan

keuangan yang sesuai dengan standar. Tindakan supervisi ini diharapkan akan memberikan dampak yang positif kepada pihak yang disupervisi (Sriyono, 2004).

Penelitian yang dilakukan Sriyono (2004) menunjukkan korelasi positif antara tindakan supervisi, pelatihan profesional, dan personaliti terhadap kreativitas auditor BPK. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hikmawan (2006) yang menunjukkan terdapat korelasi positif antara tindakan supervisi dan kepribadian terhadap kreativitas pegawai sekretariat Pemerintahan di D.I.Y. Kreativitas dalam dua penelitian tersebut di atas didefinisikan sebagai aktivitas berfikir yang menghasilkan sesuatu yang bersifat baru, bermanfaat, dan dimengerti.

Peneliti akan menguji pengaruh tindakan supervisi, budaya organisasi, kepribadian, dan pelatihan terhadap kelengkapan laporan keuangan pada instansi Pemerintahan di Kabupaten Karanganyar. Jika atasan melakukan tindakan supervisi terhadap pembuat laporan keuangan maka laporan keuangan yang dihasilkan akan semakin lengkap. Jika organisasi yang mempunyai kultur birokrat, inovatif, dan suportif maka akan mempengaruhi kelengkapan laporan keuangan organisasi/instansi tersebut. Jika pembuat laporan keuangan memiliki tipe kepribadian ekstrovert akan mempengaruhi kelengkapan laporan keuangan yang dihasilkan. Jika pembuat laporan keuangan

sering mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan tugasnya maka akan mempengaruhi kelengkapan yang dihasilkannya pula.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh tindakan supervisi, budaya organisasi, kepribadian, dan pelatihan terhadap kelengkapan laporan keuangan pada instansi pemerintahan di Kabupaten Karanganyar. Permasalahan yang akan dijawab adalah “Apakah tindakan supervisi, budaya organisasi, kepribadian, dan pelatihan berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan pada Instansi Pemerintahan di Kabupaten Karanganyar?”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kelengkapan Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah hasil dari proses akuntansi yang meliputi pencatatan, penggolongan, peringkasan, pelaporan, dan penganalisisan data keuangan dari suatu organisasi. Pencatatan dan penggolongan merupakan kegiatan rutin dan berulang setiap kali terjadi transaksi keuangan. Sedangkan kegiatan pelaporan dan penganalisisan biasanya hanya dilakukan pada waktu tertentu (Jusup, 2001: 11).

Laporan keuangan pemerintah ditujukan untuk memenuhi tujuan umum pelaporan keuangan, namun tidak untuk memenuhi kebutuhan khusus pemakainya.

Penggunaan istilah “laporan keuangan” meliputi semua laporan dan berbagai penjelasannya yang mengikuti laporan tersebut. Pelaporan keuangan pemerintah seharusnya menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik (Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005) dengan:

1. Menyediakan informasi mengenai kecukupan penerimaan periode berjalan untuk membiayai seluruh pengeluaran.
2. Menyediakan informasi mengenai kesesuaian cara memperoleh sumberdaya ekonomi dan alokasinya dengan anggaran yang ditetapkan dan peraturan perundang-undangan.
3. Menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil-hasil yang telah dicapai.
4. Menyediakan informasi mengenai bagaimana entitas pelaporan mendanai seluruh kegiatannya dan mencukupi kebutuhan kasnya.
5. Menyediakan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi entitas pelaporan berkaitan dengan sumber-sumber penerimaannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang, termasuk yang berasal dari pungutan pajak dan pinjaman.

6. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi keuangan entitas pelaporan, apakah mengalami kenaikan atau penurunan, sebagai akibat kegiatan yang dilakukan selama periode pelaporan.

Laporan keuangan terutama digunakan untuk membandingkan realisasi pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan dengan anggaran yang telah ditetapkan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, serta membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 merupakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara pasal 32 ayat (2) yang menyatakan bahwa SAP disusun oleh suatu komite standar yang independen dan ditetapkan dengan peraturan pemerintah setelah terlebih dahulu mendapat pertimbangan BPK. SAP dibutuhkan dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD berupa laporan keuangan yang setidaknya meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan. Peraturan Pemerintah ini juga merupakan pelaksanaan pasal 184 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang menyatakan bahwa laporan keuangan pemerintah daerah disusun dan

disajikan sesuai dengan SAP yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Tindakan Supervisi

Supervisi (*supervision*) adalah pekerjaan mengawasi dan membimbing pelaksanaan pekerjaan secara langsung (Winarno dan Ismaya, 2007: 400). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Thoha, 1983 dalam Martoyo, 2000: 174). Supervisi adalah sebuah kegiatan terencana dan terpadu yang diterapkan untuk mengawasi suatu pekerjaan (Amalia dan Kurniawan, 2007).

Tipe pemimpin turut menentukan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu mendelegasikan tugas dan wewenang kepada bawahannya, sehingga seorang bawahan mampu melakukan sesuatu secara kreatif tanpa harus terus melapor kepadanya (Hafidhuddin, 2003 dalam Hikmawan, 2006).

Berkaitan dengan pentingnya tindakan supervisi bagi pegawai, maka *Accounting Education Change Commission (AECC/1993)* menerbitkan *Issues Statement* Nomor 4 yaitu *Recommendation for Superfisors of Early Work Experience* yang memuat petunjuk pelaksanaan supervisi yang dikelompokkan

dalam tiga aspek utama (Sriyono, 2004) , yaitu:

1. Sikap kepemimpinan dan mentoring, meliputi:
 - a. Memberi umpan balik yang jujur, terbuka, dan interaktif dengan para stafnya.
 - b. Mendengarkan pengalaman karyawan baru, bila timbul ketidakpuasan maka perlu dicari apa penyebabnya.
 - c. Melakukan perbaikan konseling dan mentoring dengan cara mengakui kinerja, membantu karyawan memahami kesempatan yang ada, serta mengetahui minat dan rencana mereka.
 - d. Menjadi orang yang profesional, bangga dengan pekerjaannya, dan menekankan pentingnya tugas tersebut dalam masyarakat.
2. Menciptakan kondisi kerja yang mendukung untuk mencapai keberhasilan, meliputi:
 - a. Menanamkan mental untuk melakukan sesuatu dengan benar pada kesempatan yang pertama (*do it right the first time*) dan menciptakan kondisi yang mendukung.
 - b. Mempertahankan aturan main untuk bawahan.
 - c. Mengurangi tekanan (*stress*) yang timbul karena pekerjaan.

3. Penugasan yang menantang dan stimulasi terselesaikannya tugas.

- a. Memberikan tanggung jawab kepada karyawan baru setelah mereka memahaminya.
- b. Menambah kesempatan bawahan untuk menggunakan keahliannya dan meningkatkannya.

Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan supervisi. Sriyono (2004) membuktikan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi yang dilakukan atasan untuk bawahannya terhadap kreativitas auditor ahli dan terampil BPK RI. Penelitian lain yang dilakukan Hikmawan (2006) berhasil membuktikan adanya korelasi positif antara tindakan supervisi dengan kreativitas pegawai sekretariat daerah se-DIY. Kreativitas dalam dua penelitian tersebut di atas didefinisikan sebagai aktivitas berfikir yang menghasilkan sesuatu yang bersifat baru, bermanfaat, dan dimengerti.

Berdasarkan hubungan ini, maka peneliti akan menguji apakah terdapat pengaruh antara tindakan supervisi dengan kelengkapan laporan keuangan. Jika atasan melakukan tindakan supervisi terhadap pembuat laporan keuangan apakah laporan keuangan yang dihasilkan pembuat laporan keuangan akan semakin lengkap. Hipotesis 1 yang diajukan peneliti adalah:

H_{a.1}: Tindakan supervisi dari pimpinan berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan di Kabupaten Karanganyar.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dan kebiasaan kerja seluruh anggotanya yang dibakukan serta diterima sebagai standar perilaku kerja dalam rangka pencapaian sasaran dan hasil yang telah direncanakan terlebih dahulu. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan pondasi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapa pun bagus suatu bangunan namun pondasi tersebut tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya (Menghayati Budaya Organisasi, 2005).

Kebudayaan adalah keterkaitan antara pola pikir, perilaku, dan artifak pada suatu kelompok etnik tertentu. Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku (Hikmawan, 2006).

Budaya organisasi memberikan gambaran bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia berdasarkan nilai,

norma, dan keyakinan. Instrumen yang akan digunakan dalam pengukuran budaya organisasi adalah instrumen yang dikembangkan oleh Wallach (1983) dalam *Organizational Culture Index (OCI)*, yang menggolongkan budaya organisasi menjadi tiga *observed variables/indicator variables* (Sriyono, 2004), yaitu:

1. Birokrat tercermin dalam lingkungan kerja yang terstruktur, teratur, tertib, dan berurutan serta mempunyai regulasi yang jelas. Lingkungan dengan kultur atau budaya birokrat mempunyai garis batas tanggung jawab yang jelas antar bagian atau *level* birokrasi organisasi.
2. Inovatif memiliki lingkungan kerja yang penuh tantangan, menyediakan tugas-tugas berisiko, dan memerlukan kreativitas untuk menyelesaikannya. Lingkungan kerjanya bersifat menekan, kompetitif, dan berorientasi hasil.
3. Suportif ditandai dengan lingkungan kerja yang bersahabat, ramah, saling percaya, adil, saling membantu, dan memberikan kebebasan individu. Kultur ini lebih mengutamakan pembinaan hubungan kepada semua pihak.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Sriyono (2004) menguji adakah hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas auditor ahli dan terampil BPK RI. Hikmawan (2006) juga menguji adakah hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas pegawai

pegawai sekretariat daerah se-DIY, dan kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel budaya dengan variabel kreativitas. Peneliti mencoba mengulangi penelitian yang dilakukan Sriyono (2004) dan Hikmawan (2006) dengan menguji hubungan antara budaya organisasi dengan kelengkapan laporan keuangan dengan mengajukan hipotesis 2 yaitu:

H_{a.2}: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan di Kabupaten Karanganyar.

Kepribadian

Personalitas individu didefinisikan sebagai keseluruhan pola perilaku, baik yang aktual maupun potensial dari organisme yang ditentukan oleh pembawaan dan lingkungan (Sriyono, 2004). Aspek kepribadian merupakan aspek sentral dalam pengembangan sumberdaya manusia, mengingat eksistensinya sebagai pelaku pembangunan, yang akan menentukan arah dan makna pembangunan. Kematangan pribadi seseorang akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Semakin matang dirinya mengasah nilai-nilai moralnya, semakin kuat daya saingnya sehingga mampu menghadapi budaya global yang semakin rumit dan menantang dituntut kualitas pribadi yang cerdas, terampil, tangguh, mandiri, berdaya saing dan berpusatkan pada kecerdasan ruhaniyah yang tinggi (Tasmara, 1995 dalam Hikmawan, 2006).

Campbell dan Hawley (1982) menemukan bahwa orang yang memiliki kepribadian ekstrovert akan lebih cenderung memiliki pekerjaan yang memungkinkan mereka berhubungan dengan orang lain (Sriyono, 2004). Individu dengan tipe kepribadian ekstrovert mempunyai bakat lebih baik untuk mengelola orang lain karena individu dengan tipe ekstrovert lebih menyenangkan jika berhubungan dengan orang lain (Aranya dan Ferris, 1994 dalam Sriyono, 2004).

Penelitian Hikmawan (2006) menunjukkan adanya korelasi positif antara nilai kepribadian *extrovert* dengan kreativitas pegawai pegawai sekretariat daerah se-DIY. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sriyono (2004) yang menunjukkan korelasi positif antara tipe personalitas ekstrovert dengan kreativitas auditor ahli dan auditor terampil BPK RI. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, peneliti mengajukan hipotesis 3 yaitu:

H_{a.3}: Kepribadian dari pembuat laporan keuangan berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan di Kabupaten Karanganyar.

Pelatihan

Sosialisasi, latihan, dan pengembangan pegawai merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan

kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Secara khusus "sosialisasi" mengacu pada mengajarkan budaya dan filsafat perusahaan mengenai bagaimana menjalankan usaha, "melatih" mengacu kepada meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan sekarang ini atau segera muncul, dan "perkembangan" mengacu pada peningkatan keterampilan dalam jangka panjang (Jackson dan Schueler, 1997: 323).

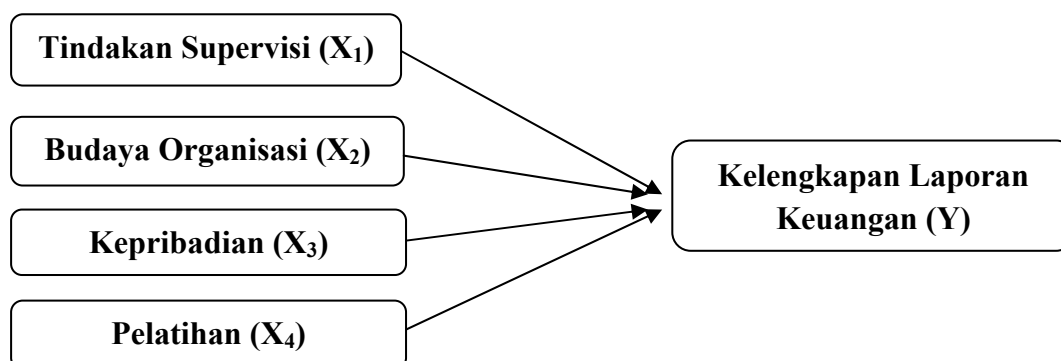
Kemampuan dari individu maupun kelompok, diyakini dapat ditingkatkan dengan pelatihan. Demikian pula dalam lingkungan profesional, pelatihan profesional dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme (Sriyono, 2004). Peningkatan pengetahuan muncul dari penambahan pelatihan formal akan sama baiknya dengan yang didapat dari pengalaman khusus (Boner dan Walker, 1994 dalam Sriyono, 2004). Program khusus tertentu akan menimbulkan pengalaman yang

didapatkannya dan mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam peningkatan keahlian daripada yang didapatkan dari program tradisional.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur pelatihan profesional adalah pernyataan yang ditujukan kepada responden, apakah pernah melakukan pelatihan profesional atau tidak, jika "ya" berapa kali. Penelitian yang dilakukan Sriyono (2004) yang menguji antara variabel pelatihan profesional dan kreativitas auditor ahli dan auditor terampil menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel pelatihan dengan variabel kreativitas. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis 4 yaitu:

$H_{a.4}$: Pelatihan profesional pembuat laporan keuangan berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan di Kabupaten Karanganyar.

Gambar 2.1
Rerangka Penelitian



METODA PENELITIAN

Data dan Sampel Penelitian

Data yang akan digunakan oleh peneliti adalah data primer berupa tanggapan responden atas kuesioner yang berisi pernyataan tentang bagaimana tindakan supervisi, budaya organisasi, kepribadian, dan pelatihan mempengaruhi kelengkapan laporan keuangan yang dibuat oleh instansi pemerintahan di Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai dinas/instansi di Kabupaten Karanganyar. Metoda pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi dari metoda *convenience sampling* dan *purposive sampling* dengan kriteria sampel tersebut adalah para pembuat laporan keuangan (pegawai bidang akuntansi atau akuntan internal) dinas/instansi di Kabupaten Karanganyar.

Definisi Operasional dan Pengukuran

Variabel

Tindakan Supervisi (X₁)

Supervisi adalah pekerjaan mengawasi dan membimbing pelaksanaan pekerjaan secara langsung (Winarno dan Ismaya, 2007: 400). Berdasarkan *Recommendation for Superfisors of Early Work Experience* yang dikeluarkan oleh *Accounting Education Change Commission (AECC)*, Sriyono (2004) menyusun instrumen yang terdiri atas 22 pertanyaan dan setiap pertanyaan

diukur dengan menggunakan skala likert lima poin. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin besar tindakan supervisi yang dilakukan pimpinan di Kabupaten Karanganyar mempengaruhi kelengkapan laporan keuangan.

Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi memberikan gambaran cara perusahaan mengelola sumberdaya manusia berdasarkan nilai, norma, dan keyakinan. Instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang dikembangkan oleh Wallach (1983) dalam *Organizational Culture Index (OCI)*, yang menggolongkan budaya organisasi menjadi tiga *observed variables/indicator variables* (Sriyono, 2004) yaitu:

- Birokrat tercermin dalam lingkungan kerja yang terstruktur, teratur, tertib, dan berurutan serta mempunyai regulasi yang jelas.
- Inovatif memiliki lingkungan kerja yang penuh tantangan, menyediakan tugas-tugas berisiko dan memerlukan kreativitas untuk menyelesaikannya.
- Suportif ditandai dengan lingkungan kerja yang bersahabat, ramah, saling percaya, adil, saling membantu, dan memberikan kebebasan individu.

Instrumen diukur dengan menggunakan skala *likert* lima poin. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin besar budaya organisasi di Kabupaten Karanganyar

dalam mempengaruhi kelengkapan laporan keuangan.

Kepribadian (X_3)

Kepribadian merupakan keseluruhan pola perilaku, baik aktual maupun potensial, yang ditentukan oleh pembawaan dan lingkungan (Sriyono, 2004). Kematangan pribadi seseorang akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Semakin matang dirinya mengasah nilai moralnya, semakin kuat daya saingnya sehingga mampu menghadapi budaya global yang semakin rumit dan menantang yang menuntut kualitas pribadi yang cerdas, terampil, tangguh, mandiri, berdaya saing, dan berpusatkan pada kecerdasan rohaniah yang tinggi (Tasmara, 1995 dalam Hikmawan, 2006).

Penelitian ini menggunakan instrumen *Eysenck Personality Inventory* oleh *Eysenck* dan *Eysenck* (1964) terdiri atas 8 pertanyaan dan memisahkan kepribadian menjadi dua tipe, yaitu kepribadian *exstrovert* dan *introvert* (Sriyono, 2004). Pertanyaan kuesioner berdasarkan *Eysenck Personality Inventory* akan diukur dengan menggunakan skala *likert* lima poin. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin terbuka kepribadian yang dimiliki pembuat laporan keuangan di Kabupaten Karanganyar mempengaruhi kelengkapan laporan keuangan.

Pelatihan (X_4)

Sosialisasi, latihan, dan pengembangan pegawai merupakan usaha organisasi yang

sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Secara khusus "sosialisasi" mengacu pada budaya perusahaan mengenai bagaimana menjalankan usaha, "melatih" mengacu kepada meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan sekarang ini atau segera muncul, dan "perkembangan" mengacu pada peningkatan keterampilan dalam jangka panjang (Jackson dan Schueler, 1997: 323).

Menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sriyono (2004) dan diukur menggunakan lima skala *likert*. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin sering para pembuat laporan keuangan di Kabupaten Karanganyar mengikuti pelatihan berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan.

Kelengkapan Laporan Keuangan

Pelaporan keuangan pemerintah seharusnya menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik. Pertanyaan mengenai kelengkapan laporan keuangan disusun berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang laporan keuangan yang harus dibuat oleh instansi pemerintah, yaitu laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. Pernyataan ini diukur menggunakan skala *likert* lima poin. Semakin

tinggi skor yang diperoleh berarti semakin lengkap laporan keuangan yang dibuat oleh pembuat laporan keuangan di Kabupaten Karanganyar.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

- Y = Kelengkapan laporan keuangan
- a = Konstanta
- b_n = Koefisien regresi tiap X_n
- X₁ = Tindakan supervisi
- X₂ = Budaya organisasi
- X₃ = Pelatihan
- X₄ = Kepribadian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disebar pada 24 dinas/ instansi di Kabupaten Karanganyar. Kuesioner yang disebar 72 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 50. Dengan tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian ini sebesar 69,4%.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan metoda *product moment Karl Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor totalnya. Jika nilai koefisien korelasinya (*corrected item-total correlation*) lebih dari 0,3, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Batas Kritis	Ket.	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Batas Kritis	Ket.
Tindakan Supervisi				Budaya Organisasi			
1	0,478	0,300	Valid	1	0,515	0,300	Valid
2	0,477	0,300	Valid	2	0,410	0,300	Valid
3	0,446	0,300	Valid	3	0,553	0,300	Valid
4	0,421	0,300	Valid	4	0,501	0,300	Valid
5	0,698	0,300	Valid	5	0,607	0,300	Valid
6	0,406	0,300	Valid	6	0,531	0,300	Valid
7	0,478	0,300	Valid	7	0,484	0,300	Valid
8	0,477	0,300	Valid	8	0,316	0,300	Valid
9	0,446	0,300	Valid	9	0,585	0,300	Valid
10	0,558	0,300	Valid	10	0,585	0,300	Valid
11	0,698	0,300	Valid	11	0,607	0,300	Valid
12	0,406	0,300	Valid	12	0,607	0,300	Valid
13	0,666	0,300	Valid	13	0,607	0,300	Valid
14	0,565	0,300	Valid	14	0,752	0,300	Valid
15	0,442	0,300	Valid	15	0,686	0,300	Valid

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Batas Kritis	Ket.	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Batas Kritis	Ket.
16	0,770	0,300	Valid	16	0,667	0,300	Valid
17	0,334	0,300	Valid	17	0,379	0,300	Valid
18	0,342	0,300	Valid	18	0,639	0,300	Valid
19	0,770	0,300	Valid	19	0,719	0,300	Valid
20	0,621	0,300	Valid	20	0,628	0,300	Valid
21	0,770	0,300	Valid	21	0,671	0,300	Valid
22	0,660	0,300	Valid	22	0,464	0,300	Valid
Kepribadian				23	0,607	0,300	Valid
1	0,667	0,300	Valid	Pelatihan			
2	0,379	0,300	Valid	1	0,396	0,300	Valid
3	0,639	0,300	Valid	Kelengkapan Laporan Keuangan			
4	0,719	0,300	Valid	1	0,304	0,300	Valid
5	0,628	0,300	Valid	2	0,480	0,300	Valid
6	0,443	0,300	Valid	3	0,355	0,300	Valid
7	0,686	0,300	Valid	4	0,385	0,300	Valid
8	0,607	0,300	Valid				

Sumber: Data primer, diolah (2009)

Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas pada item instrumen yang valid menggunakan metoda *cronbach alpha* dengan kriteria uji apabila α hitung lebih besar

daripada r tabel dan α hitung bernilai positif, maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	r Tabel (N=50; df=48)	Ket.
Tindakan Supervisi	0,958	0,279	Reliabel
Budaya Organisasi	0,958	0,279	Reliabel
Kepribadian	0,958	0,279	Reliabel
Pelatihan	0,958	0,279	Reliabel
Kelengkapan Laporan Keuangan	0,958	0,279	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah (2009)

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian menunjukkan data penelitian lolos uji asumsi klasik sehingga model yang diajukan peneliti layak jika digunakan sebagai estimator. Jika dilihat dari

koefisien determinasi diketahui R Square sebesar 0,508. Hal ini berarti bahwa 50,8% kelengkapan laporan keuangan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu tindakan supervisi, budaya organisasi, kepribadian, dan

pelatihan. Sedangkan sisanya yaitu 49,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4 Hasil Uji F pada Analisis Regresi Berganda

F hitung	F tabel	p-value	Alpha	R square
11,633	2,59	0,000	0,050	0,508

Variabel dependen: kelengkapan laporan keuangan

Sumber: Data primer, diolah (2009)

Berdasar tabel 4 diketahui nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($11,633 > 2,59$) dan signifikansi kurang dari alpha ($0,000 < 0,050$). Hal ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri atas tindakan supervisi, budaya organisasi, kepribadian, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kelengkapan laporan keuangan.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen yaitu tindakan supervisi, budaya organisasi,

kepribadian, atau pelatihan secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kelengkapan laporan keuangan. Kriteria pengujian hipotesis adalah:

- Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka mendukung hipotesis alternatif satu sampai dengan empat, dan
- Jika nilai *p-value* lebih kecil dari alpha, maka hasil penelitian mendukung hipotesis alternatif satu sampai dengan empat.

Tabel 5 Hasil Uji t pada Analisis Regresi Berganda

Model	t hitung	t tabel	p-value	α	Keterangan
Tindakan Supervisi	4,349	2,0141	0,000	0,05	Mendukung Ha ₁
Budaya Organisasi	-0,254	2,0141	0,801	0,05	Menolak Ha ₂
Kepribadian	-0,822	2,0141	0,416	0,05	Menolak Ha ₃
Pelatihan	4,025	2,0141	0,000	0,05	Mendukung Ha ₄

Sumber: Data primer, diolah (2009)

Berdasar tabel 5 diketahui bahwa variabel tindakan supervisi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,349 > 2,0141$) dan *p-value* kurang dari alpha ($0,000 < 0,050$) maka penelitian ini mendukung Ha₁. Pada variabel budaya organisasi, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,254 < 2,0141$) dan

p-value lebih besar dari alpha ($0,801 > 0,050$) sehingga menolak Ha₂.

Variabel kepribadian memiliki nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,022 < 2,0141$) dan *p-value* lebih besar dari alpha ($0,416 > 0,050$). Dengan demikian, penelitian menolak Ha₃. Sedangkan untuk variabel

pelatihan karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,025 > 2,0141$) dan *p-value* kurang dari alpha ($0,000 < 0,050$), maka menerima H_{a_4} .

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan adalah variabel tindakan supervisi dan variabel pelatihan. Sedangkan variabel budaya organisasi dan variabel kepribadian secara parsial tidak berpengaruh terhadap kelengkapan laporan keuangan pada instansi di Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini memiliki kekurangan yang diharapkan dapat disempurnakan bila ada penelitian serupa untuk selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini, yaitu pada saat penelitian dilakukan, bersamaan waktunya dengan inspeksi BPK-RI di Kabupaten Karanganyar, sehingga berdampak pada proses pengisian kuesioner. Selain menggunakan kuesioner sebagai tolok ukur pemerolehan data hendaknya penelitian selanjutnya juga melakukan analisis untuk data laporan keuangan, agar hasil penelitian dapat lebih komprehensif.

Saran yang diajukan peneliti kepada objek riset bahwa Pemerintah Kabupaten Karanganyar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan penggunaan variabel supervisi dan pelatihan dalam pelaporan keuangan,

terlebih sistem akuntansi keuangan daerah di Indonesia ini yang terus berbenah menuju *accrual basis*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Dewi. 2004. *Identifikasi Karakteristik Keahlian Auditor Pemerintah (Badan Pemeriksa Keuangan) di Indonesia*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Amalia, Eka Rezeki, dan Fajar Kurniawan. 2007. *Supervisi Sebaya sebagai Salah Satu Komponen Pendukung dalam Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*. Lomba Karya Tulis Mahasiswa. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 2008a. *8 Kelompok Data Pengembangan Sistem Informasi Profil Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Sebaran Kecamatan Tahun 2008*. Karanganyar, Jawa Tengah.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 2008b. *Pengembangan Sistem Informasi Profil Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2008*. Karanganyar, Jawa Tengah.
- Dewi, Yusna. 2008. *Prospek dan Kendala Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah*. [Online].aDidapatkan: http://www.mep.ugm.ac.id/kuliah/file.php/1/Artikel/Akuntansi_Pemerintahan/mp082200128.pdf [23 maret 2008].
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hikmawan, Muhammad Arief. 2006. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap Kreativitas Pegawai Sekretariat Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Rangka Mendukung Terwujudnya Pemerintahan yang Baik*. Skripsi. Surakarta: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- Humas BID Prop Kalbar. 2004. *Birokrasi Pemerintahan yang Profesional Merupakan Idaman Masyarakat*. Sosialisasi Standarisasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001-2000 di Balai Petiti Pontianak [Online] Didapatkan: <http://www.kalbar.go.id/news.php?extend.150>. [25 November 2008].
- Ikatan Akuntan Indonesia. 1994. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 00: Kerangka Dasar Penyusunan Penyajian Laporan Keuangan*.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Jackson, Susan E dan Randal S. Schuler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. (Terjemahan). Edisi Keenam, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Jusup, Al Haryono. 2001. *Dasar-dasar Akuntansi*. Jilid 2. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2005, tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Jakarta, Indonesia.
- Prijadi, Budi. 2004. "Survei Transparansi Fiskal di Beberapa Daerah Sebagai Bahan Laporan ke Lembaga Internasional" *Bunga Rampai Hasil Penelitian Tahun 2004* [Online] Didapatkan: <http://www.fiskal.depkeu.go.id/webbkf/kajian%5C16Survei%20Transparansi%20Fiskal%20di%20Beberapa%20Daerah%20Sebagai%20Bahan%20laporan%20ke%20Lembaga%20Internasional-Budi%20Prijadi.pdf> [7 Mei 2009]
- Soegijanto, dan Jan Hoesada. 2003. *Menyambut Era Baru Akuntansi Pemerintahan*. [Online]. Didapatkan: <http://www.sinarharapan.co.id/berita/index.htm>. [22 Maret 2008].
- Sriyono. 2004. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Pelatihan Profesional, Kultur Organisasional, dan Personaliti terhadap Kreativitas Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK RI)*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.