

# **PENGARUH KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA DAN MANAJERIAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Survey Pada DPPKAD Kabupaten Buol)**

**Siti Zahrah<sup>1</sup>, Ridwan dan Nurhayati Haris<sup>2</sup>**

*zahrah4nastasia@gmail.com*

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Tadulako

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Tadulako

## **Abstract**

*Act Number 17 of 2003<sup>3</sup>, Act No. 1 of 2004<sup>4</sup> and Government Rule Number 24 of 2005 which has been changed with PP number 71 of 2010 about the Government Accounting Standard. Requiring government agencies to account the implementation of the government's mission in achieving the goals that have been set through periodic accountability in the form of financial statements and compiled based on government accounting standard. The fundamental findings to financial statements of the central government/local government (LKPP/LKPD) in addition the weakness of the internal control systems is the lack of human resource capacity of competent in management units of government finances. This research suggests the problem of how the competence of human resources and managerial influence on the quality of financial statements. This research aims to know and analyze the effect of human resource competencies and managerial for the quality of financial reporting. Survey on Departement of Revenue Financial Management and Local Asset at Buol Regency. The method used quantitative research method with the explanation purposes and test hypotheses. The data was collected by questionnaire to 87 employees in DPPKAD Buol Regency. The research results show the competence of human resources and managerial significant simultaneously effect on the quality of financial reporting. Partially the human resources competence gives significant effect on financial statements quality. Managerial competences have significant effect on financial statements quality.*

**Keywords:** *Human Resource Competence, Managerial Competence, Quality Financial Statements*

Hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) memberikan tanggapan atas kualitas laporan keuangan pemerintah pusat maupun daerah dengan tingkatan tertentu yang dianggap berhubungan dengan kinerja pengelolaan keuangan, akan tetapi seringkali kita kurang memahami mengapa suatu laporan keuangan haruslah memenuhi standar kualitatif dari suatu laporan keuangan. Apa saja yang dapat menghasilkan laporan keuangan sehingga dapat dikatakan berkualitas. Undang-undang dan peraturan pemerintah telah mengatur standar atau aturan yang mesti diterapkan oleh pemerintah dan organisasi sektor publik terkait dengan pengelolaan dan pelaporan keuangan. Jika dikaitkan dengan transparansi dan akuntabilitas jelas ini merupakan hal yang

sangat mendasar dan mutlak untuk dilakukan agar suatu laporan keuangan dapat dikatakan berkualitas dan hal ini tidaklah luput dari kinerja sistem yang saling terintegrasi dan berinteraksi dalam menghasilkan apa yang disebut dengan kualitas terbaik dari sebuah sistem kerja. Kualitas laporan keuangan merupakan hasil dari suatu sistem kerja dimana hasil itu sendiri merupakan serangkaian proses kerja dalam satu sistem akuntansi.

Berbicara tentang sistem berarti ada perangkat dan orang-orang atau unsur manusia didalamnya yang menjadi motor utama. Sehingga manusia menjadi unsur terpenting selain alat-alat lainnya. Dalam sebuah organisasi baik swasta maupun publik. Dalam strukturnya individu yang bekerja

memiliki tingkatan dan fungsi yang berbeda-beda sehingga memerlukan kemampuan dari individu-individu dalam melakukan fungsi tersebut. Hasil pemeriksaan BPK RI terhadap LKPP/LKPD mengungkapkan selain lemahnya sistem pengendalian intern adalah minimnya kapasitas sumber daya manusia yang kompeten pada unit-unit pengelola keuangan pemerintah. Beberapa penelitian telah memberikan bukti empiris bagaimana kompetensi dari individu ini dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan yaitu: penelitian yang dilakukan Atiek Sri Purwati (2014) As syifa, (2014). Tantriana (2012) Celviana (2009) serta penelitian yang dilakukan oleh Xu et al. (2003) yang menyatakan faktor utama memengaruhi kualitas informasi laporan keuangan adalah faktor: isu SDM (*human issue*), isu sistem (*system issue*), isu organisasi (*organizational issue*), dan isu eksternal (*external issue*). Akan tetapi pada penelitian-penelitian ini masih terdapat perbedaan dari hasil yang ditemukan yaitu pada penelitian tantriana (2012) dimana hasil penelitian tantriana mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan yang disebabkan masih rendahnya kualitas dari sumber daya manusia.

Tujuan laporan keuangan menurut PP No. 71 Tahun 2010 adalah digunakan sebagai: (a) akuntabilitas, mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik; (b) 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. Berkualitasnya suatu produk yang dihasilkan merupakan hal yang memenuhi atau melebihi harapan ataupun kriteria yang telah

ditetapkan. Kriteria untuk menilai kualitas laporan keuangan menurut PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah Indonesia adalah dapat dipahami, relevan, andal dan dapat diperbandingkan.

Bauwhede (2001:1) mengemukakan bahwa faktor yang berpotensi memengaruhi kualitas laporan keuangan adalah : *Management's decisions, quality of external governance mechanisms (i.e. audit quality), quality of internal governance mechanisms (ie. quality of the board of directors), regulation as to financial reporting and external and internal governance mechanism.*

Spencer and spencer (1993) sebagai mana dikutip Tjuju Yuniarsih, (2008:21) menyatakan bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dalam menentukan perilaku kinerja seseorang yang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan. Selanjutnya Spencer and spencer menyebutkan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif (*motive*)
2. Sifat / Ciri bawaan (*Trait*)
3. Konsep diri (*Self Concept*)
4. Pengetahuan (*knowledge*)
5. Keterampilan (*skill*)

Peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi sangatlah penting maka organisasi harus memperhatikan beberapa aspek seperti staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya sebagai suatu sistem. Dan dalam pelaksanaannya harus saling bersinergi satu sama lain, Karena setiap aktivitas yang bersinergi merupakan pelaksanaan dari setiap keputusan yang diambil sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kemampuan SDM dan organisasi dalam mencapai tujuan.

Organisasi pemerintah telah mengatur penentuan kualitas sumberdaya manusia atau aparatur sipil negara dilakukan berdasarkan

pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang pedoman perumusan standar kompetensi teknis pegawai negeri sipil menjelaskan standar kompetensi teknis merupakan kemampuan kerja setiap PNS yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya.. kriteria aspek kompetensi meliputi:

1. Pengetahuan kerja
2. Keterampilan kerja yang meliputi :
  - a. Keterampilan melaksanakan pekerjaan individual (*task skill*)
  - b. Keterampilan mengelola sejumlah tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan (*task management skill*)
  - c. Keterampilan merespon dan mengelola sejumlah kejadian / masalah kerja yang berbeda (*contingency management skill*)
  - d. Keterampilan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu di tempat tertentu sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja (*job/role environment skill*)
  - e. Keterampilan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama di tempat/lingkungan kerja yang berbeda (*transfer skill*)
3. Sikap kerja

Kompetensi Sumber daya manusia menekankan pada bagaimana individu mampu berbuat, menyikapi dan menghadapi segala situasi dan permasalahan secara baik, dengan nilai yang baik pula. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang berkompotensi jelas akan memberikan manfaat untuk perwujudan komitmen pimpinan dalam organisasi dengan tingkat sasaran yang diinginkan.

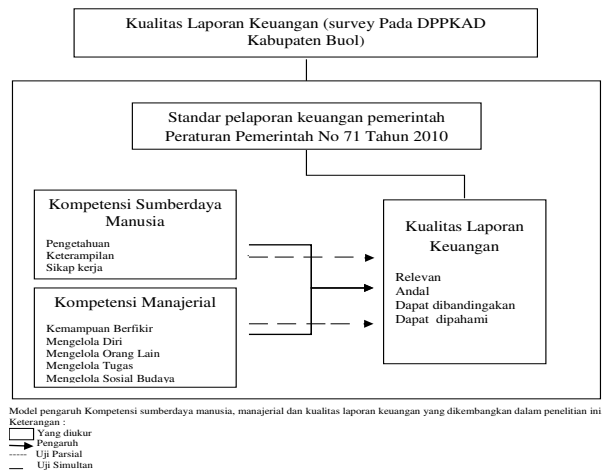
Sebuah organisasi akan berjalan dengan efektif dan efisien jika dikelola dengan cara yang tepat. Pengelola organisasi, yaitu pimpinan dan para manajer, yang tergabung ke dalam suatu kelompok yang disebut manajemen organisasi. Manajemen inilah yang bertanggungjawab untuk menggunakan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Proses manajemen dilakukan melalui aktivitas-aktivitas

1. Perencanaan (*planning*).
2. Pengorganisasian (*organizing*).
3. Pengarahan dan Pemberian Motivasi (*directing/leading*).
4. Pengendalian (*controlling*).

Spencer (1993:54) menyatakan kompetensi manajerial merupakan karakteristik dasar seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain yang memiliki pengaruh untuk mengembangkan orang lain, memimpin orang lain, dan bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi pemerintah memberikan ketentuan tentang standar kompetensi manajerial yang mutlak dimiliki oleh pegawai negeri sipil (PNS) yang menduduki jabatan tertentu Kompetensi manajerial PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengukuran kompetensi manajerial Sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2013. Kriteria kompetensi manajerial yang harus dimiliki antara lain: Kemampuan Berfikir (KB) merupakan kemampuan untuk memahami situasi dan kondisi dalam tugas jabatannya, Mengelola Diri (MD), Mengelola Orang lain (MO), Mengelola Tugas (MT) dan Mengelola sosial dan budaya (SB).

Penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu untuk memudahkan konsep penelitian maka disusunlah rangkaian kerangka pemikiran seperti yang dapat dilihat pada gambar 2.3.1 berikut ini:



Gambar 2.3.1. Paradigma Konseptual Penelitian

Secara konseptual teori dan berbagai penelitian tentang kualitas laporan keuangan seperti yang dapat dilihat pada kerangka pemikiran ini maka dirumuskan tiga hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kompetensi sumberdaya manusia dan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Hipotesis 2 : Kompetensi sumberdaya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Hipotesis 3 : Kompetensi manajerial berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Untuk menjawab permasalahan penelitian yang dikemukakan yaitu : bagaimana kompetensi sumber daya manusia dan manajerial berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan apakah kompetensi sumber daya manusia dan manajerial berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara survey untuk mengumpulkan data dilapangan guna

memperoleh gambaran tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan manajerial terhadap kualitas laporan keuangan Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat penjelasan (explanatory research) karena merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada DPPKAD Kabupaten Buol dengan jumlah responden sebanyak 87 responden. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini. “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono 2013:68).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (bebas) yaitu kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan Kompetensi Manajerial ( $X_2$ ). Dengan variabel dependen kualitas laporan keuangan ( $y$ ). Kompetensi sumber daya manusia diukur dengan 3 (instrument) instrumen, yang diadopsi dari Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2013. Kompetensi Manajerial, diukur dengan 5 (instrument) instrumen, yang diadopsi dari Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2013. kualitas laporan keuangan, diukur dengan 4 (empat) instrumen, yang diadopsi dari PP 71 tahun 2010. Seluruh instrumen (pertanyaan) yang diukur menggunakan skala Likert 5 (lima) titik.

## 1. Uji kualitas data

### 1) Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas konstruksi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan butir-butir pertanyaan untuk masing-masing variabel atau untuk mengetahui validitas konstruksi. Item mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi. (Sugiyono, 2013).

### 2) Uji Reliabilitas Instrumen

Nunnally (1978). Menyatakan Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung nilai cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai cut off untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai cronbach alpha lebih dari 0.60. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data memberikan hasil yang relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama. Fungsi dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana keterandalan alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

## 2. Teknik analisis data

Analisis dan interpretasi data dalam penelitian ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu :

### 1) Analisis data deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab dan menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Studi deskriptif (*deskriptif study*) dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. (sekarang, 158:2013).

### 2) Analisis data inferensial dengan menggunakan alat statistik yaitu, Alat statistik regresi berganda dan melakukan uji analisis data sebagai berikut:

#### 1. Uji asumsi klasik

(1) Uji normalitas Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

(2) Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan menguji terjadinya ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi.

### 2. Uji Hipotesis

Perhitungan analisis yang digunakan alat uji statistik regresi linear berganda pengolahan data menggunakan komputer dengan program SPSS. Dalam analisis regresi linear berganda ini akan diperoleh nilai yang menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Model regresi linear berganda dirumuskan dengan persamaan berikut ini :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y = Kualitas Laporan Keuangan

a = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien regresi dari variabel independen

$X_1$  = Kompetensi SDM

$X_2$  = Kompetensi Manajerial

e = term error.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil uji validitas berdasarkan alat uji statistik dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel valid, hal ini dibuktikan dengan seluruh item pertanyaan mempunyai *Correleted Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* cukup. *Cronbach's Alpha* skor diatas 0,60 sudah dianggap cukup reliabel. Masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk kompetensi sumber daya manusia sebesar  $\alpha = 0,828$ , Kompetensi manajerial sebesar  $\alpha = 0,940$  dan kualitas laporan keuangan sebesar  $\alpha = 0,957$ . konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Nunally,1960 sebagaimana dikutip celviana 2009).

### 1) Hasil analisis deskriptif

Deskripsi variabel penelitian ditunjukkan dari hasil yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Masing-masing variabel dinilai berdasarkan skor rerata yang diperoleh dari perhitungan total skor responden dibagi dengan jumlah responden (Furqon, 2009:24). Kecenderungan dan variasi dari variabel-variabel bebas dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi dan dilihat melalui nilai intervalnya.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kondisi variabel-variabel penelitian secara menyeluruh adalah *Quality Grade Description* berdasarkan jarak interval yang dapat dilihat melalui skor rerata dari masing-masing variabel dengan kriteria sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1.4.1 Kriteria Interpretasi Skor Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Kriteria
1	1,00 - 1,08	Tidak Baik
2	1,08 - 2,60	Kurang Baik
3	2,60 - 3,40	Cukup Baik
4	3,40 - 4,20	Baik
5	4,20 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : furqon, 2009.

Sehingga hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi melalui skor rata-rata yang dimiliki oleh setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Laporan Keuangan

Dimensi	Skor jawaban responden						Total	Mean	Ket
	Satuan	1	2	3	4	5			
Relevan	F	0	10	33	29	12	84	3,51	Baik
	%	0	11,9	39,3	34,5	14,5	100		
Andal	F	0	19	31	27	7	84	3,26	Cukup Baik
	%	0	22,6	36,9	32,1	8,3	100		
Dapat dibandingkan	F	0	9	25	28	22	84	3,75	Baik
	%	0	10,7	29,8	33,3	26,2	100		
Dapat dipahami	F	0	3	23	23	32	84	3,96	Baik
	%	0	7,1	27,4	27,4	38,2	100		
Mean Variabel Kualitas Laporan Keuangan								3,62	Baik

Sumber : Data Diolah, 2015 (output SPSS)

Hasil olah data secara deskriptif menggambarkan bagaimana keadaan dari kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah daerah khususnya laporan yang dihasilkan oleh DPPKAD Kabupaten Buol sebagai entitas pelaporan, secara keseluruhan dikategorikan baik. Dari segi relevansi (relevan), keterandalan (andal), keterbandingan (dapat dibandingkan) dan keterpahaman (dapat dipahami) dinilai baik yang berarti bahwa informasi yang tersaji dalam laporan keuangan telah memenuhi karakteristik kualitatif dari pelaporan keuangan. akan tetapi jika melihat nilai minimum dari masing-masing dimensi dapat disimpulkan bahwa masih ada yang menilai bahwa kualitas laporan keuangan tidak memenuhi kualifikasi dari karakteristik kualitatif kualitas laporan keuangan secara relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami oleh pemakai laporan keuangan. dan hal ini dapat menjadi bahan koreksi bagi penyaji laporan keuangan untuk meningkatkan kinerja dalam menghasilkan laporan keuangan dengan kualitas terbaik.

Tabel 4.1.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi SDM

Dimensi	Skor jawaban responden						Total	Mean	Ket
	Satuan	1	2	3	4	5			
Pengetahuan	F	3	3	14	44	20	84	3,89	Baik
	%	3,6	3,6	16,7	52,4	23,8	100		
Keterampilan	F	2	3	13	51	15	84	3,88	Baik
	%	2,4	3,6	15,5	60,7	17,9	100		
Sikap	F	2	2	6	45	29	84	4,15	Baik
	%	2,4	2,4	7,1	53,6	34,5	100		
Mean variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia								3,97	Baik

Sumber : Data Diolah, 2015 (output SPSS)

Kompetensi sumber daya manusia berdasarkan hasil tabulasi data kuisioner. secara keseluruhan dikategorikan baik. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu mencerminkan kemampuan dari setiap individu untuk bertindak dalam menyikapi situasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan sikap dasar yang dimiliki. Sehingga setiap individu ini diharapkan mampu mencapai kinerja maksimal dalam melaksanakan fungsi kerjanya. Akan tetapi jika melihat hasil minimum dari setiap dimensi dapat disimpulkan bahwa masih ada individu yang tidak memenuhi kualifikasi kompetensi yang memadai sehingga walaupun pengetahuan dan keterampilan baik akan tetapi sikap kerja tidak terbentuk dan secara keseluruhan akan berpengaruh pada kualitas pekerjaan.

Tabel 4.1.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Manajerial

Dimensi	Skor jawaban responden						Total	Mean	Ket
	Satuan	1	2	3	4	5			
Kemampuan Berfikir	F	9	14	20	27	14	84	3,27	Cukup Baik
	%	10,7	16,7	23,8	32,1	16,7	100		
Mengelola Diri	F	0	11	20	38	15	84	3,68	Baik
	%	0	13,1	23,8	45,2	17,9	100		
Mengelola Orang Lain	F	3	11	21	31	18	84	3,60	Cukup Baik
	%	3,6	13,1	25	36,9	21,4	100		
Mengelola Tugas	F	7	37	17	19	4	84	2,71	Cukup Baik
	%	8,3	44	20,2	22,6	4,8	100		
Mengelola Sosial Budaya	F	9	11	27	22	15	84	3,27	Cukup Baik
	%	10,7	13,1	32,1	26,2	17,9	100		
Mean variabel Kompetensi Manajerial							3,30		Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, 2015 (output SPSS)

Kompetensi manajerial dinilai dari lima dimensi memiliki nilai rata-rata yang dikategorikan cukup baik. Kompetensi manajerial sebagaimana yang disebutkan dalam literatur merupakan soft kompetensi atau digolongkan kedalam jenis *diferenting competencies* merupakan kompetensi yang membedakan antara individu dengan kualitas kerja yang baik dengan individu yang berkemampuan rata-rata atau biasa. Sehingga berdasarkan hasil penilaian kemampuan ini dapat memperlihatkan dengan jelas antara

individu yang memiliki kualitas kerja diatas rata-rata dengan individu yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa dengan membandingkan nilai minimum pada masing-masing kompetensi dimana masih banyak individu yang belum memenuhi syarat kualifikasi untuk menduduki jabatan yang diberikan kepadanya. Dan hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam menempatkan individu kedalam tugas yang membutuhkan tanggung jawab besar dalam organisasi.

2) Hasil uji hipotesis

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1.5.1 Hasil Uji Regresi Variabel Penelitian Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta					Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,158	9,819		.322	.749							
	SDM	.453	.196	.251	2,311	.023	.459	.249	.212	.715	1,399		
	Manajerial	.305	.085	.390	3,596	.001	.524	.371	.330	.715	1,399		

a. Dependent Variable: Kualitas

Sumber: Data diolah (output SPSS)

Hasil uji regresi yang tersaji pada tabel diatas dapat dirumuskan kedalam persamaan umum regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,158 + 251X_1 + 390X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 3,158 menggambarkan bahwa tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen dan faktor lain, maka variabel kualitas laporan keuangan memiliki nilai sebesar 3,158.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi SDM 0, 251. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi SDM akan meningkatkan kualitas laporan keuangan sebesar 0, 251 atau sebesar 25,1% tanpa dipengaruhi faktor lainnya.
3. Koefisien regresi kompetensi manajerial 0, 390. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi manajerial akan meningkatkan kualitas laporan keuangan sebesar 0, 390 atau sebesar 39% tanpa dipengaruhi faktor lainnya.

Prediksi pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dari hasil uji regresi

menghasilkan model regresi yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.5.2 Hasil Uji Kelayakan Model Penelitian

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.565 <sup>a</sup>	.319	.302	13.501	.319	18.990	2	81	.000

a. Predictors: (Constant), Manajerial, SDM

b. Dependent Variable: Kualitas

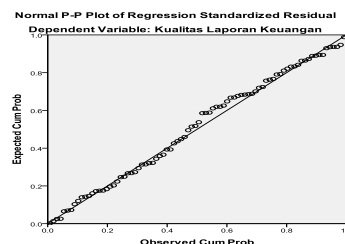
Hasil pengujian menunjukkan kelayakan model regresi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana nilai R(0,565) adalah korelasi berganda antara dua variabel bebas dan terikat, dan R<sup>2</sup> (0.302) adalah varians dalam variabel terikat yang dihitung dengan kedua variabel bebas. F 18,990 dengan derajat kebebasan (df) 2 dengan total jumlah respon untuk semua variabel (df2) berpengaruh nyata secara statistik pada tingkat 0,00. Yang artinya bahwa pada model ini 30,2 % dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang diuji pada model regresi ini, serta 69,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Menilai layak tidaknya model regresi untuk memenuhi persyaratan dalam menaksir ukuran populasi dilakukan pengujian kelayakan dengan uji asumsi klasik sebagai berikut :

(1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan

mengikuti garis normalnya. Berdasarkan hasil olah data dapat kita probability plot memenuhi kriteria normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Seperti yang tersaji pada gambar berikut ini:

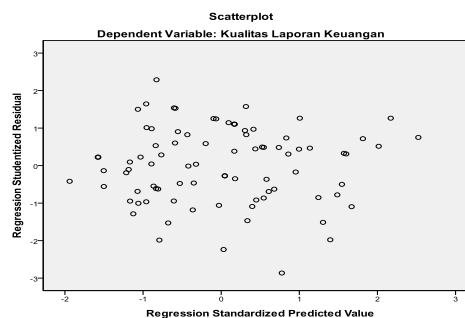


Gambar 4.1. Uji Normalitas (output SPSS)

(2) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil olah data dapat kita lihat scatterplot yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (gambar 4.2), ini dapat diketahui dengan analisis sebagai berikut :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar nol.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 4.2. Uji heteroskedastisitas (output SPSS)

Hasil uji hipotesis dari 3 hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

(3) Hasil uji serentak (uji F)



Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan manajerial berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan yang hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.6.1 Hasil Uji Simultan Variabel Penelitian ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6922.519	2	3461.260	18.990	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14763.672	81	182.268		
	Total	21686.191	83			

a. Dependent Variable: Kualitas

b. Predictors: (Constant), Manajerial, SDM

Sumber: Data diolah 2015(output SPSS)

Hasil uji simultan seperti yang tersaji pada tabel, menunjukkan nilai F hitung 18,990 lebih besar dari nilai F tabel dengan derajat kebebasan (df) 2 dan total jumlah respon untuk semua variabel (df2) 84 sebesar 2,37. Signifikan berpengaruh secara nyata pada tingkat 0,00. yang bermakna bahwa seluruh variabel yang dimasukkan dalam model ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

(4) Hasil uji parsial

Hasil uji parsial seperti yang tersaji pada tabel 4.1.5.1 menunjukkan Nilai t hitung kompetensi sumber daya manusia sebesar 2,111 lebih besar dari nilai t tabel 1,989, dan signifikan pada tingkat 0,23 yang bermakna bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Nilai t untuk variabel kompetensi manajerial sebesar 3,596 lebih besar dari nilai t tabel 1,989 dan signifikan pada tingkat 0,01 yang bermakna kompetensi manajerial berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

**Pembahasan**

Bukti dari hasil penelitian menyajikan fakta bahwa kompetensi sumber daya manusia dan manajerial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan. sehingga dapat memberikan pemahaman bahwa kemampuan masing-masing individu diperlukan secara bersama untuk memberikan hasil terbaik berdasarkan kemampuan terbaik yang dimiliki oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi.

Hasil temuan ini juga dibuktikan dengan membandingkan antara tanggapan responden yang menduduki jabatan tertentu dengan yang tidak memiliki jabatan dikategorikan melalui masa kerja. Kriteria ini dipertimbangkan dengan asumsi bahwa pegawai dengan masa kerja dan riwayat kepangkatan yang banyak cenderung memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang berarti memiliki kompetensi sumberdaya manusia dan manajerial yang baik. dari hasil rata-rata respon tersebut, responden dengan masa kerja diatas 5 tahun cenderung memberi respon baik terhadap kualitas laporan keuangan. sehingga dapat disimpulkan bahwa mereka memahami bagaimana semestinya penyajian laporan keuangan. Dan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Atiek Sri Purwati (2014) yang membuktikan bahwa faktor terbesar yang memengaruhi kualitas laporan keuangan adalah kemampuan manajemen dan kompetensi sumber daya manusia. sehingga menjadi kewajiban manajemen untuk menjaga kualitas laporan keuangan dengan meningkatkan kemampuan manajerial dari para manajer perusahaan secara umum.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi pernyataan yang dikemukakan oleh Bauwhede (2001:1) yang disampaikan pada Konferensi The Euroconference on Financial Reporting and Regulatory Practices in Europe, Palermo, Italy. 20 Mei 2001 yang mengemukakan bahwa faktor yang berpotensi

memengaruhi kualitas laporan keuangan adalah:

*Management's decisions, quality of external governance mechanisms (i.e. audit quality), quality of internal governance mechanisms (ie. quality of the board of directors), regulation as to financial reporting and external and internal governance mechanism.*

Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan. bukti ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja akan sangat memengaruhi kualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Karena dalam proses kerja banyaknya masalah yang dijumpai membutuhkan penyelesaian yang tepat sehingga seorang pegawai dituntut memiliki kemampuan untuk memutuskan, mengapa, kapan dan bagaimana pekerjaan dilakukan tanpa menghambat pekerjaan lainnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian As Syifa (2014), Celviana Winidyanigrum (2009) dan Xu at all (2003) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia, merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas informasi akuntansi dimana walaupun teknologi dan sistem yang telah dirancang dengan sangat baik tidak akan berhasil tanpa didukung oleh keandalan SDM dan harus dikontrol sehingga dapat berjalan dengan baik.

Kompetensi manajerial berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan hal ini membuktikan bahwa Kemampuan manajerial berperan dalam meminimalkan resiko pekerjaan dan memanfaatkan setiap peluang yang ada dengan mengaplikasikan rencana, teknik serta evaluasi pekerjaan yang dilakukan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Sehingga diperlukan pertimbangan kompetensi untuk setiap jenjang jabatan disesuaikan berdasarkan pada besarnya tanggung jawab dari tugas yang dipercayakan kepada tiap individu.

Secara keseluruhan Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel yang

dikemukakan dalam kerangka teoritis adalah penting. Dengan berfokus pada kemampuan pegawai dalam melakukan tugas pekerjaannya. Organisasi akan dapat meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan dalam hal ini kualitas laporan keuangan. kualitas laporan keuangan yang memenuhi standar kualitatif dengan karakteristik relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami merupakan hal yang haruslah menjadi perhatian utama karena hal ini tidak hanya dilihat dari kualitas akhir dari apa yang dihasilkan akan tetapi lebih menitik beratkan pada proses kerja dari suatu sistem akuntansi secara keseluruhan yang membutuhkan kemampuan dan kemauan dari unsur manusia yang terlibat dalam proses akuntansi untuk dapat memastikan apakah proses ini sudah berjalan dengan baik dan benar berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sehingga pertimbangan kompetensi sumber daya manusia dan manajerial sangat dibutuhkan dan akan berguna dalam memberikan tanggung jawab yang besar pada individu yang diberikan tanggung jawab. Khususnya pada organisasi pengelola keuangan baik pemerintah pusat/ daerah ataupun lembaga yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

- Kualitas laporan keuangan yang merupakan tanggung jawab entitas pelaporan dalam prosesnya dipengaruhi oleh kemampuan pegawai baik fungsional maupun struktural dalam pelaksanaan tugas dan fungsi akuntansi pada entitas pelaporan keuangan. Sehingga kompetensi sumber daya manusia dan manajerial merupakan pilihan yang tidak bisa dikesampingkan
- Kompetensi Sumber daya manusia dan manajerial yang diujikan pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah khususnya DPPKAD Kabupaten Buol

berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

- Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap laporan keuangan.
- Kompetensi manajerial berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

### Rekomendasi

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan sehingga perlu dikembangkan dengan menambahkan variabel lainnya karena masih terdapat 69,8% persen faktor yang diduga memengaruhi kualitas laporan keuangan yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Bagi organisasi pemerintahan yang ingin menjalankan tata kelola pemerintahan yang baik dengan meningkatkan kualitas laporan keuangan perlu untuk meningkatkan sarana dan prasarana terutama kualitas kompetensi sumber daya manusia dan manajerial melalui pendidikan dan pelatihan guna peningkatan pengembangan kompetensi. dan kualitas pelaporan keuangan

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan setinggi-tingginya dan setulus-tulusnya kepada bapak Prof. Dr. Ridwan. SE.,AK. M.Si dan ibu Dr. Nurhayati Haris. SE. M.Si. selaku pembimbing satu dan pembimbing dua. yang telah menjadi inspirasi dan membimbing sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik.

### DAFTAR RUJUKAN

- Furqon. 2009. *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Basic Econometrics*. McGraw-Hill, Inc. New York. *Accounting and Financial Control*. Fourth Edition. Chapman & Hall.
- Nunnally, J.C. 1978. *Psychometric Theory*. New York, Mc Graw-Hill.

- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- \_\_\_\_\_, *Statistika untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suwardjono, 2008. *Teori Akuntansi: Perencanaan Pelaporan Keuangan*. Edisi ketiga. Penerbit BPFY Yogyakarta.
- Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Spencer M Lyle and Spencer M. Signe. 1993. *Competence At Work, Models for Superior Performance*. Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran Uma. 2013. *Research Methods For Business*. Buku 1 Edisi 4. Penerbit Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Research Methods For Business*. Buku 2 Edisi 4. Penerbit Salemba Empat.
- As Syifa Nurillah. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan (SAKD), Pemanfaatan teknologi informasi, dan Sistem pengendalian internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Diponegoro *Journal Of Accounting* Volume 3 Nomor. 2. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/accounting> ISSN (Online): 2337-3806
- Atiek Sri Purwati. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pada UMKM di Kabupaten Banyumas. Artikel [jp.feb.unsoed.ac.id](http://jp.feb.unsoed.ac.id)
- Celviana Winidyanigrum. 2009. Pengaruh Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Akuntansi Terhadap Ketepatanwaktuan dan Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi. Seminar Nasional Akuntansi XIII, Purwokerto 2010.
- Bauwhede Heidi Vander, 2001, "What Factors Influence Financial Statement Quality a Frame and Some Empirical

*Evidence*”, Disampaikan pada Konferensi *The Euroconference on Financial Reporting and Regulatory Practices in Europe, Palermo, Italy*.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia . Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2014. Buku I Ringkasan Eksekutif. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Badan Kepegawaian Negara. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.

---

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil.

Ikatan Akuntan Indonesia, 2009, “Standar Akuntansi Keuangan”, Jakarta: Salemba Empat.

Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara.

---

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparat Sipil Negara.

---

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah.

---

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

---

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.