



**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
(Studi Kasus BAPENDA Kota Palembang)**

Sasa Ariana Manik¹, Siti Nurhayati Nafsiah²

¹Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma Palembang.

²Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma Palembang.

(sasamanik0109@gmail.com, siti_nurhayati@binadarma.ac.id)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan menjadi topik perbincangan dewasa ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Jenis data primer yaitu data diperoleh secara langsung tanpa perantara dalam bentuk pernyataan secara terstruktur. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket atau angket dengan besar sampel adalah 32 responden. Metode kuesioner ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan budaya organisasi, sehingga dapat dianalisis pengaruhnya terhadap kualitas laporan keuangan. Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif dan PLS dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan variabel sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Dan terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan secara simultan.

Kata kunci: kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, budaya organisasi, kualitas pelaporan keuangan

Abstract

The purpose of this research is to examine the influence of human resource competence, internal control systems, and organizational culture on the quality of financial reports which are the current topic of discussion. The type of data used in this research is quantitative data. Collecting data in this study using primary data. The type of primary data is data obtained directly without intermediaries in the form of structured statements. Data collection techniques through questionnaires or questionnaires with a total sample of 32 respondents. This questionnaire method is used to obtain information about the Competence of Human Resources, Internal Control Systems and organizational culture, so that the effect on the quality of financial reports can be analyzed. The statistical method used is descriptive statistics and PLS uses the SmartPLS version 4.0 program. The results showed that the human resource competency variable and the internal control system variable had no effect on the quality of financial reports, and the organizational culture variable had a positive and significant effect on the quality of financial reports. And there is influence of human resource competency, internal control systems and organizational culture on the quality of financial reports simultaneously.

Keywords: human resource competence, internal control system, organizational culture, quality of financial reportin

A. PENDAHULUAN

Dalam kinerja pemerintahan, laporan keuangan merupakan hal yang sangat penting guna memperoleh informasi mengenai posisi keuangan dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai oleh pemerintah tersebut selama periode anggaran yang bersangkutan. (Antonius sulo,2022). Salah satu langkah strategis untuk memperoleh laporan keuangan yang berkualitas dalam pemerintahan yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya dan pengendalian internal serta budaya organisasi yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas tugas pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif.

Sebagai wujud pertanggungjawaban pemerintahan sebagai halnya diatur pada UU No. 17 Tahun 2003 mengenai Keuangan Pemerintah serta UU No. 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah. Tindakan khusus untuk pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menciptakan keterbukaan dan responsibilitas pengelolaan keuangan pemerintah merupakan dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan. Laporan keuangan pemerintah yang dihasilkan wajib tepat waktu dan disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005.

Target Pajak dan Realisasi Pajak Daerah 2018-2022

<i>NO</i>	<i>TAHUN</i>	<i>TARGET</i>	<i>CAPAIAN REALISASI</i>	<i>%</i>
1.	2018	784.685.000.000,00	721.012.771.615,00	96,30
2.	2019	1.314.232.400.000,00	836.068.008.930,28	63,62
3.	2020	1.190.000.000.000,00	787.923.892.941,00	66,21
4.	2021	1.082.690.783.782,00	838.139.376.692,00	77,41
5.	2022	1.080.387.000.000,00	1.172.719.563.786,20	108,55

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi 2022 tercapai dan baik, tetapi dari tahun 2018-2021 tidak bisa memenuhi target yang sudah ditetapkan. Meningkatnya target pajak yang ditetapkan setiap tahunnya merupakan hal yang menjadi tantangan bagi setiap karyawan dan bahkan merupakan beban kerja eksternal karena dengan demikian membuat karyawan merasa terbebani dan harus lebih aktif lagi untuk mencapainya.

Salah satu fenomema lainnya yang terjadi pada saat ini adalah adanya masalah dalam absensi pada mesin finger print di awal memasukkan data ke operator pegawai yang ada di BAPENDA kota Palembang. Untuk memaksimalkan kualitas pelaporan keuangan oleh pemerintah, organisasi atau lembaga yang didukung oleh pemerintah, perlu dirancang program-program untuk mendukung hal tersebut. Salah satu tindakan strategis pemerintah guna memperoleh pelaporan keuangan yang berkualitas ialah dengan meningkatkan perilaku masyarakat sebagai sumber daya dan pengendalian internal serta budaya organisasi yang berperan penting dalam pelaksanaan tugas pemerintahan

sehingga semua tugas dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan produktif. Yang terjadi saat ini adalah adanya masalah pada mesin absensi sidik jari saat operator staf BAPENDA di Palembang mulai menginput data.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus BAPENDA Kota Palembang)”**

B. KAJIAN TEORI

Teori Keagenan (Agency Theory)

Menurut (Sunarsih et al, 2019), teori (Agency Theory) adalah pelimpahan wewenang kekuasaan dari seseorang terhadap agen yang diberdayakan untuk mengambil pertimbangan bisnis. Konsep keagenan mengasumsikan bahwa seluruh individu berperan untuk kepentingan terbaik mereka sendiri. Diasumsikan bahwa agen memperoleh kepuasan tidak hanya dari kompensasi finansial tetapi juga dari kondisi yang terlibat dalam hubungan keagenan, seperti waktu luang yang cukup, situasi kerja yang menarik, dan jam kerja yang plastis adaptif. Asumsikan bahwa pemukim hanya tertarik pada hasil keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan tempat ia berinvestasi.

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah

Kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah merupakan hasil dari proses identifikasi, pengukuran, dan pencatatan transaksi ekonomi (keuangan) entitas akuntansi di lingkungan pemerintah daerah yang digunakan sebagai informasi untuk akuntabilitas pengelolaan keuangan entitas akuntansi, yang dibutuhkan oleh semua pihak yang terlibat dalam keputusan ekonomi. -pembuatan (Said dan Noch, 2018). Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah No.1. 71 Penyusunan laporan keuangan tahun 2010 harus mengikuti prinsip ini.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki suatu kemampuan khusus, keterampilan, pengetahuan, dan memiliki suatu tanggung jawab. Menurut Ajabar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Suatu sistem yang baik tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, khususnya kualitas pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan.

Sistem Pengendalian Internal

Upaya Mengoptimalkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi Pada Kementerian, Lembaga, dan Daerah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang

memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Implementasi SPIP dapat diawali dengan pembangunan falsafah manajemen risiko (lingkungan pengendalian dalam arti sempit), penetapan tujuan organisasi dan tujuan kegiatan, identifikasi dan penilaian risiko, pelaksanaan kegiatan pengendalian, pembangunan mekanisme informasi dan komunikasi yang dapat mengukur dan melaporkan risiko aktual dan biaya yang ditimbulkan, monitoring, dan pengembangan lingkungan pengendalian dalam arti luas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan kebiasaan kerja yang dibakukan dan diterima sebagai standar perilaku kerja oleh seluruh anggota untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah direncanakan sebelumnya. Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi, kepercayaan dan kebiasaan yang berinteraksi dengan sistem formal dalam organisasi, dan sistem makna umum yang dianut oleh anggota organisasi, termasuk sikap dan perilaku. Dasar untuk harapan, pemahaman, indoktrinasi, dan aturan perilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, terutama kinerja karyawan jangka pendek dan jangka panjang. Menurut Muhammad Ras Muis (2018), Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Hipotesis

H1: Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

H2: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

H3: Pengaruh budaya organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

H4: Pengaruh Kompetensi SDM, system pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara simultan.

C. METODE PENELITIAN

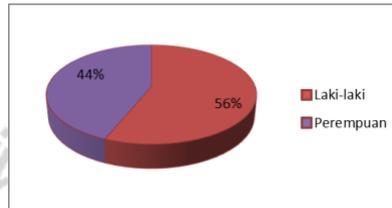
Penelitian ini dilakukan di BAPENDA kota Palembang, Sumatera Selatan. Subjek yang menjadi responden penelitian ini adalah pegawai/pejabat BAPENDA kota Palembang yang ada di 5 bidang pajak. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Selanjutnya data dalam penelitian ini diolah dengan metode statistik data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS versi 4.0.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

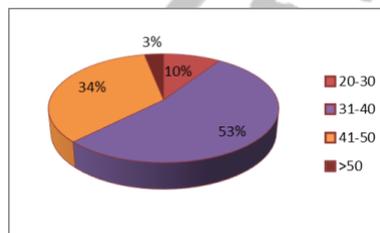
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki dan perempuan. Pada grafik perbandingan dibawah ini menunjukkan jenis kelamin responden yang berkontribusi pada pengisian kuesioner adalah sebanyak 56% Laki-laki dan 44% Perempuan.



Grafik Perbandingan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Responden berdasarkan Rentang Usia

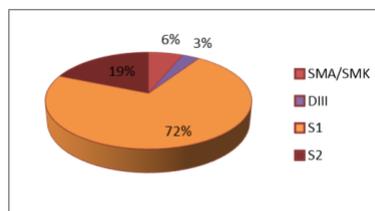
Berdasarkan Karakteristik responden rentang usia pada grafik perbandingan dibawah ini menunjukkan rentang usia responden yang berkontribusi pada pengisian kuesioner adalah sebanyak 10% usia pada 20-30, 53% usia pada 31-40, 34% usia pada 41-50 dan 3% pada usia >50.



Grafik Perbandingan Rentang Usia

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Karakteristik responden pendidikan terakhir Pada grafik perbandingan dibawah ini menunjukkan pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan terakhir S1, responden yang berkontribusi pada pengisian kuesioner adalah sebanyak 6% pada pendidikan SMA/SMK, 3% pada pendidikan DIII, 72% pada pendidikan S1 dan 19% pada pendidikan S2.



Grafik Perbandingan Pendidikan Terakhir

Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif dapat memberi informasi mengenai ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data, kecenderungan suatu gugus, dan ukuran letak. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel penelitian dengan melihat nilai minimum, nilai maximum, rata – rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi SDM(X1), Sistem pengendalian internal(X2), Budaya organisasi(X3) dan Kualitas Laporan keuangan(Y). Pengukuran pada variabel-variabel tersebut di ukur dengan menggunakan skala Likert. Skor terendah 1 (Sangat Tidak Setuju) dan skor tertinggi adalah 5 (Sangat Setuju. Dalam perhitungan intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{nilai maks} - \text{nilai min})}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,80 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat rendah	: 1,00 – 1,79
Rendah	: 1,80 – 2,59
Netral	: 2,60 – 3,39
Tinggi	: 3,40 – 4,19
Sangat tinggi	: 4,20-5,00

Deskriptif variabel kompetensi SDM

<i>Name</i>	<i>Mean</i>	<i>Kriteria</i>
X1.1	3.500	Tinggi
X1.2	4.250	Sangat Tinggi
X1.3	4.469	Sangat Tinggi
X1.4	4.219	Sangat Tinggi
	4.109	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada table bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kompetensi Sumber daya manusia termasuk dalam kriteria Sangat Tinggi, yaitu sebesar 4,109. Penilaian tertinggi responden berada pada item pernyataan dengan kode X1.3, yaitu “Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai” sebesar 4,449. Penilaian terendah terdapat pada item pernyataan “Sebagian besar sumber daya manusia pengelola keuangan yang bekerja di BAPENDA Kota Palembang berlatar belakang pendidikan keuangan.” dengan memiliki nilai rata-rata 3,500 dengan kriteria Tinggi.

Deskriptif Variabel Pengendalian Internal

<i>Name</i>	<i>Mean</i>	<i>Kriteria</i>
X2.1	4.469	Sangat Tinggi
X2.2	4.219	Sangat Tinggi
X2.3	4.406	Sangat Tinggi
X2.4	4.219	Sangat Tinggi
X2.5	4.406	Sangat Tinggi
	4.343	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada table bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel system pengendalian internal termasuk dalam kriteria Sangat Tinggi, yaitu sebesar 4,343. Penilaian tertinggi responden berada pada item pernyataan dengan kode X2.2, yaitu "BAPENDA Kota Palembang telah menerapkan Standar Operasi Prosedur (SOP) secara tertulis." sebesar 4,669. Penilaian terendah terdapat pada X2.2 dan X2.4 dengan item pernyataan "BAPENDA Kota Palembang telah menerapkan penentuan batas dan penentuan toleransi terhadap penilaian resiko." dan "Saluran komunikasi berkelanjutan telah dilaksanakan secara terbuka dan efektif dengan masyarakat, rekanan, dan aparat pengawas intern dalam memberikan masukan signifikan" dengan memiliki nilai rata-rata 4,219 dengan kriteria Sangat Tinggi.

Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

<i>Name</i>	<i>Mean</i>	<i>Kriteria</i>
X3.1	4.406	Sangat Tinggi
X3.2	4.406	Sangat Tinggi
X3.3	4.250	Sangat Tinggi
X3.4	4.344	Sangat Tinggi
X3.5	4.438	Sangat Tinggi
X3.6	4.500	Sangat Tinggi
	4,390	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi termasuk dalam kriteria Sangat Tinggi, yaitu sebesar 4,390. Penilaian tertinggi responden berada pada item pernyataan dengan kode X3.6, yaitu "Setiap bekerja saya lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi atau kelompok" sebesar 4,500. Penilaian terendah terdapat pada X3.3 item pernyataan "Menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal." dengan memiliki nilai rata-rata 4,250 dengan kriteria Sangat Tinggi.

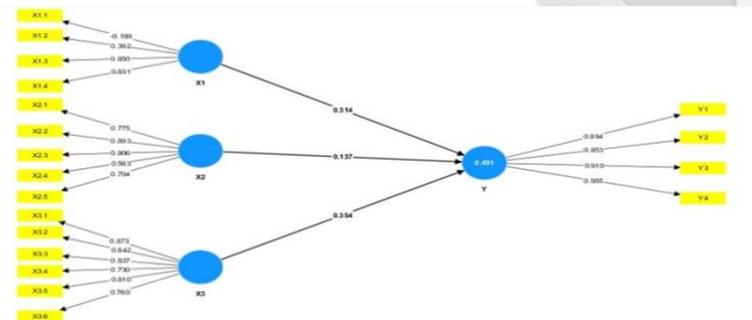
Deskriptif Variabel Kualitas Laporan keuangan

Name	Mean	Kriteria
Y1	4.406	Sangat Tinggi
Y2	4.281	Sangat Tinggi
Y3	4.344	Sangat Tinggi
Y4	4.344	Sangat Tinggi
	4.343	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada table 4 bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kualitas laporan keuangan termasuk dalam kriteria Sangat Tinggi, yaitu sebesar 4,343. Penilaian tertinggi responden berada pada item pernyataan dengan kode Y1, yaitu "Informasi laporan keuangan yang dihasilkan oleh BAPENDA Kota Palembang telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP)" sebesar 4,406. Penilaian terendah terdapat pada Y2 item pernyataan "Laporan keuangan pada BPPD kota Palembang telah menghasilkan informasi yang jujur sesuai transaksi yang terjadi dan peristiwa keuangan lainnya yang seharusnya disajikan." dengan memiliki nilai rata-rata 4,281 dengan kriteria Sangat Tinggi.

Hasil Pengujian Analisis *Partial Least Square*

Model pengukuran penelitian ini terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dimana pengaruh variable Kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap laporan keuangan. Dari hasil penelitian diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.0.9.4 dengan bagan sebagai berikut:



Hasil Pengolahan Data Tahap 1

Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

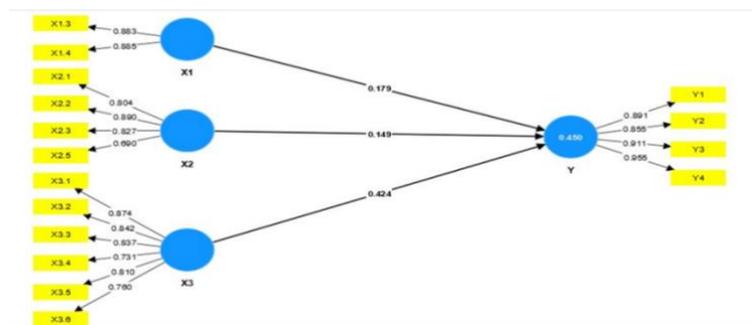
Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan menilai kesamaan dimensi variabel. *Loading factor* untuk setiap indikator konstruk menunjukkan pengujian validitas konvergen. Menurut Hair et al, (2019), suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loadings* > 0,70.

Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 19 pernyataan :

Loading Factor

	X1	X2	X3	Y
X1.1	-0.189			
X1.2	0.392			
X1.3	0.850			
X1.4	0.831			
X2.1		0.775		
X2.2		0.893		
X2.3		0.806		
X2.4		0.563		
X2.5		0.704		
X3.1			0.873	
X3.2			0.842	
X3.3			0.837	
X3.4			0.730	
X3.5			0.810	
X3.6			0.760	
Y1				0.894
Y2				0.853
Y3				0.910
Y4				0.955

Berdasarkan pengolahan data pertama terdapat instrument yang berwarna merah dengan variabel Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Internal terdapat 3 instrumen yang tidak valid (<0.7) yaitu X1.1, X1.2 dan X2.4 dan selebihnya valid (>0.7). Variabel Kompetensi Sumber daya manusia terdapat 2 instrumen yang tidak valid (<0.7) dan variabel sistem pengendalian internal ada 1 variabel yang tidak valid (<0.7). Selebihnya variabel budaya organisasi dan kualitas laporan keuangan semua instrumen valid (>0.7). Agar memenuhi *convergent validity* yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,7, maka perlu dilakukan pengolahan data tahap kedua sebagai berikut:

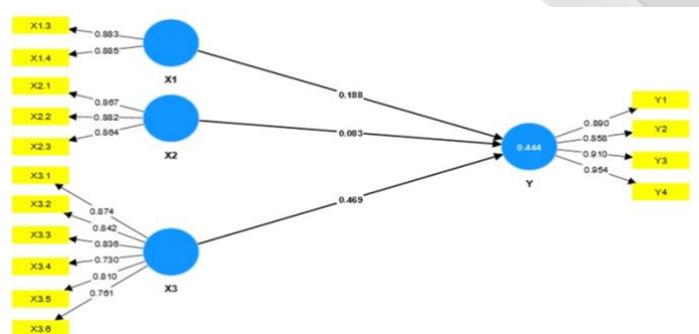


Hasil Pengolahan Data Tahap II

Loading Factor

	X1	X2	X3	Y
X1.3	0.883			
X1.4	0.885			
X2.1		0.804		
X2.2		0.890		
X2.3		0.827		
X2.5		0.690		
X3.1			0.874	
X3.2			0.842	
X3.3			0.837	
X3.4			0.731	
X3.5			0.810	
X3.6			0.760	
Y1				0.894
Y2				0.855
Y3				0.911
Y4				0.955

Berdasarkan pengolahan data kedua masih terdapat 1 instrument yang berwarna merah dengan variabel Sistem Pengendalian Internal terdapat yang tidak valid (<0.7) yaitu X2.5 dan selebihnya valid (>0.7) dan variabel Kompetensi SDM, budaya organisasi dan kualitas laporan keuangan semua instrument sudah valid (>0.7). Agar memenuhi *convergent validity* yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,7, maka dilakukan pengolahan data tahap ketiga sebagai berikut:



Hasil Pengolahan Data Tahap III

Loading Factor

	X1	X2	X3	Y
X1.3	0.883			
X1.4	0.885			
X2.1		0.867		
X2.2		0.882		
X2.3		0.864		
X3.1			0.874	
X3.2			0.842	
X3.3			0.836	
X3.4			0.730	
X3.5			0.810	
X3.6			0.761	
Y1				0.890
Y2				0.858
Y3				0.910
Y4				0.954

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700. Pada tabel pada variabel X1, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan X1.4 sebesar 0.885. Pada variabel X2, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan X2.2 sebesar 0.882. Pada variabel Promosi, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan X3.1 sebesar 0.874. Dan pada variabel Y, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada Y4 sebesar 0.954.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Tabel dibawah merupakan hasil analisa *Discriminant validity*:

Fornell-Laccker Criterion Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1	0.884			
X2	0.572	0.871		
X3	0.629	0.701	0.810	
Y	0.530	0.518	0.645	0.904

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik,

dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

3. Composite Reability

Composite reability merupakan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.6. Koefisien *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima, data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hasil analisis pengolahan data *composite reability* dapat dilihat pada tabel berikut:

Composite Reability

	CR (rho_a)	CR (rh_c)	Kesimpulan
X1	0.721	0.877	Reliabel
X2	0.849	0.904	Reliabel
X3	0.901	0.920	Reliabel
Y	0.932	0.947	Reliabel

Berdasarkan tabel Bahwa hasil pengujian *composite reability* menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

4. Average Variance Extracted (AVE).

Nilai AVE yang baik diharapkan > 0.5, maka nilai tersebut dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil dari nilai AVE pada penelitian ini:

. Hasil Analisa Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
X1	0.782
X2	0.758
X3	0.657
X4	0.817

Berdasarkan tabel diatas Bahwa hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan nilai > 0.5 yang berarti semua variabel dinyatakan valid.

5. Cronbach Alpha

Nilai reliabilitas pada suatu variabel jika nilai *Cronbach Alpha* bernilai > 0,6. Berikut merupakan hasil dari *Cronbach Alpha* pada penelitian ini :

Cronbach Alpha

	CA
X1	0.721
X2	0.841
X3	0.895
y	0.925

Berdasarkan pada tabel 12 nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel memiliki nilai $>0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan. Sehingga dapat dinyatakan pada setiap variabel memiliki nilai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Sebelum dilakukan pengujian model struktural maka perlu dilakukan pemeriksaan multikoliner antara variabel dengan *Inner VIF*. Nilai *VIF (Variance Inflated Factor)* kurang dari 5 (<5) maka tidak ada multikoliner antara variabel yang mempengaruhi variabel kualitas laporan keuangan. Untuk mengetahui nilai *VIF*, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel *Inner VIF*

	X1	X2	X3	Y
X1				1.754
X2				2.081
X3				2.317
Y				

Berdasarkan tabel nilai *VIF* kurang dari 5 (<5), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoliner antara variabel yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan.

Uji Kecocokan dan Kebaikan Model *Goodness Of Fit*

1. *F-Square*

Effect Size atau *f-square* merupakan uji yang dilakukan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel. Nilai *f square* 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek. Nilai *f-square* dapat kita lihat pada tabel sebagai berikut;

Hasil *F-square*

	<i>f-square</i>
X1->Y	0.036
X2->Y	0.006
X3->Y	0.171

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh X1 pada Y termasuk pada level 0.02 menuju 0.15, maka pengaruhnya kecil. Untuk pengaruh X2 pada Y dianggap tidak ada karena berada dibawah level

0.02. Dan untuk pengaruh X3 pada Y berada pada level 0.15 menuju 0.35, maka pengaruhnya dinyatakan sedang.

2. R-Square

Koefisien determinasi (*R Square*) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai *R Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Sedangkan *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error. Nilai *Adjusted R Square* memberikan gambaran yang lebih kuat dibandingkan *R Square* dalam menilai kemampuan sebuah konstruk exogen dalam menjelaskan konstruk endogen. Berikut hasil analisis koefisien determinasi seperti pada tabel berikut:

Hasil *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y	0.444	0.385

Berdasarkan tabel diatas nilai *R Square* pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2 dan X3 Terhadap Y adalah sebesar 0,444 dengan nilai adjusted r square 0,385. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (X1,X2 dan X3) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,385 atau 38,5%. Oleh karena *Adjusted R Square* kurang dari 50% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan X3 terhadap Y termasuk lemah.

3. SRMR

Nilai SMSR harus kurang dari 0,05 Agar model memenuhi kriteria model fit. Namun berdasarkan penjelasan dari situs SMARTPLS, batasan atau kriteria model fit adalah $<0,10$ atau $<0,08$ dan Nilai NFI $>0,9$. Berikut hasil penilaian model fit dalam penelitian ini:

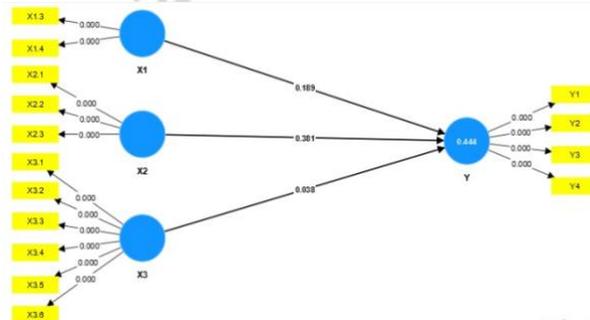
Hasil Model fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.116	0.116
d_ULS	1.613	1.613
d_G	2.323	2.323
Chi_Square	280.343	280.343
NFI	0.505	0.505

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai SRMR yang ditemukan sebesar $0,116 < 0,10$ dan nilai NFI $0,505 < 0,9$ maka belum dianggap fit. Namun berdasarkan Nilai SRMR atau *Standardized Root Mean Square*, nilainya sebesar $0,116 < 0,10$ maka masi bisa dianggap fit.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2020: 75) nilai signifikansi dilihat untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan t-tatistic atau t-hitung yang sudah ditentukan. t-hitung yang dihasilkan dalam uji *bootstrapping* harus lebih besar dari t-tabel (*one tailed*) yaitu 1.65 untuk standar error sebanyak 5% atau p value di bawah 0.05. Dengan *bootstrapping* tersebut dapat memperoleh nilai t (T-statistics) dan nilai p (p-value). Nilai t (T-statistics) lebih besar dari nilai kritis t (t-tabel), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien signifikan secara statistik pada probabilitas kesalahan tertentu yaitu tingkat signifikansi.



Hasil Pengolahan data *Booststrapping*

Nilai signifikan yang digunakan (*one-tailed*) t-value 1.65 (*significance level* = 5%). Nilai signifikan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel Path Coefficient

	Original Sample(O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation(stdev)	T Statistic(10/s tdevl)	P Value
X1->Y	0.188	0.154	0.212	0.883	0.189
X2->Y	0.083	0.119	0.274	0.302	0.381
X3->Y	0.463	0.478	0.274	1.774	0.038

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hipotesis pertama menguji apakah Kompetensi SDM secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan. Dari hasil ini dinyatakan karena hasil pengujian menunjukkan T statistic $0.883 < 1.65$ dan nilai p value $0.189 > 0.10$ sehingga hipotesis pertama ditolak.

Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh orang-orang yang berpartisipasi dalam proses laporan keuangan akan cenderung

memaksimalkan kemampuannya. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka akan semakin tinggi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Namun teori berbanding terbalik dengan hasil penelitian, dimana kompetensi sumber daya manusia yang dianggap sama dengan sumber daya manusia yang tidak kompeten karena laporan yang digunakan oleh instansi menggunakan *software* yang sama dan pelatihan mengelola laporan keuangan sesuai standar yang berlaku. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dimas Sudarta, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

H2: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hipotesis kedua menguji apakah Sistem pengendalian internal secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan. Dari hasil ini dinyatakan karena hasil pengujian menunjukkan T statistic $0.302 < 1.65$ dan nilai p value $0.381 > 0.10$ sehingga hipotesis Kedua ditolak.

Sistem pengendalian intern yang diterapkan pada sistem informasi akuntansi sangat membantu dalam mencegah dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan. Sistem pengendalian internal juga dapat digunakan untuk memeriksa kesalahan yang terjadi sehingga dapat diperbaiki. Hasil penelitian tidak ada pengaruh antara system pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan. Dimana Faktor- faktor pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, pengendalian aktivitas, informasi dan komunikasi serta pengawasan belum maksimal dilaksanakan. Walaupun sistem pengendalian intern yang telah ditetapkan sudah bagus, tetapi belum diterapkan secara efektif dan efisien menyebabkan informasi laporan keuangan yang dihasilkan kurang tepat. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indria Nurani Br. Purba, 2018) yang menyatakan bahwa system pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

H3: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hipotesis ketiga menguji apakah budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan. Dari hasil ini dinyatakan karena hasil pengujian menunjukkan T statistic $1.774 > 1.65$ dan nilai p value $0.038 < 0.10$ sehingga hipotesis Ketiga diterima.

Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi instansi dalam mencapai tujuan. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi.

Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja yang berdampak pada kualitas laporan keuangan. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri Marlina Cahyadi dan Arlis Dewi Kuraesin,2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

H4: Pengaruh Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Secara Simultan.

Hasil hipotesis ke empat berdasarkan nilai r -square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y adalah sebesar 0,444 dengan nilai adjusted r square 0,385. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal dan Bdaya Organisasi maka akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan sampel 32 responden, yang merupakan anggota dan pegawai negeri sipil dalam 5 bidang pajak pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan. Terdapat indikator yang memiliki presentase rendah. Hal ini menandakan bahwa kurangnya pendidikan mengenai ilmu akuntansi dan keuangan yang dimiliki oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah yang artinya Sumber Daya Manusia harus meningkatkan pengetahuannya agar tidak terjadinya kesalahan data atau kekeliruan dalam mengelola laporan keuangan
2. Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Badan Pendapatan Daerah telah menerapkan SOP secara tertulis, namun masih terdapat sistem akuntansi yang tidak dilaksannakan secara efektif dan efisien.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan. Artinya peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi.
4. Ada pengaruh positif secara simultan kompetensi sumber daya manusia, sistem peendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan Badan Pendapatan Daerah kota Palembang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang sama dan menambahkan variabel lainnya sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.
3. Obyek penelitian ini diharapkan dapat menerapkan kompetensi sumber daya manusia. Pada dasarnya semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maupun pemerintahan maka semakin tinggi pula kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Diharapkan kompetensi sumber daya manusia lebih ditingkatkan agar dapat mencapai menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sesuai dengan standar pelaporan keuangan pemerintah.
4. Obyek penelitian ini diharapkan dapat menerapkan Sistem pengendalian internal. Diharapkan sistem pengendalian internal harus lebih baik sehingga dapat berpengaruh terhadap laporan keuangan demi terwujudnya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Cahyadi, Putri Marlana, and Arlis Dewi Kuraesin. 2020. "Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Cv . Kadinya Citra Boga Periode 2015-2020." 1–14.
- Hair, et al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Muchson, M. 2017. *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- said, B, Noch Yamin. 2018. "Pemamfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Interening SSstem Pengendalian Intern Pemerintah." *The Journal of Business and Management Research* 1(1):64–73.
- Sudarta, Dimas. 2022. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Palopo)."

Sugiyono, S. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005, Laporan keuangan pemerintah

Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang RI No. 32 Tahun 2004. tentang Pemerintah Daerah.





JMWE : Jurnal Media Wahana Ekonomika

Jl. A. Yani Lrg. Gotong Royong, 9/10 Ulu Palembang 30251 Website
: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/ekonomika/index> Email :
jmwahanaekonomika@univpgri-palembang.ac.id /
jmwahanaekonomika@gmail.com



LETTER OF ACCEPTANCE

Nomor : 051/A.12/JMWE/FEB/Univ. PGRI/2023

The Editor in Chief of the Journal of Media Forum for Economics (JMWE) Faculty of Economics and Business (FEB) PGRI Palembang University, explained that:

- 1) Name : **Sasa Ariana Manik**
Agency : Universitas Bina Darma Palembang
Email : sasamanik0109@gmail.com

- 2) Name : **Siti Nurhayati Nafsiah**
Agency : Universitas Bina Darma Palembang
Email : siti_nurhayati@binadarma.ac.id

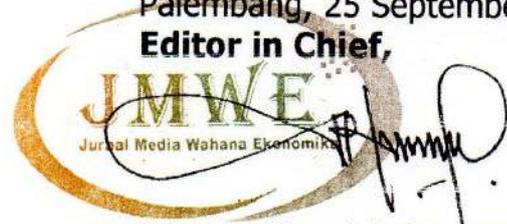
Has written a scientific article with the title :

“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus BAPENDA Kota Palembang)”

For this reason, we inform you that your article has been APPROVED and will be published in the Journal of Media Wahana Ekonomika (JMWE).

Volume : Volume 20 Nomor 3 Bulan Oktober 2023
Month of uploads : Oktober 2023
URL artikel : <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika>

This is your publication approval information. Thank you for your attention.

Palembang, 25 September 2023
Editor in Chief,

Edduar Hendri, S.E., M.M.