

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM
 PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI. TERHADAP
 KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
 (Studi Kasus Kepada Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten
 Tabanan)**

**Gusti Ayu Made Gangga Putri Pradnyandari⁽¹⁾
 Cokorda Gde Bayu Putra⁽²⁾**

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
 Jl. Sanggalangit, Tembawu, Penatih
 e-mail: ganggaputri10@gmail.com

ABSTRACT

Local Government Financial Reports (LKPD) are intended to fulfill the general purpose of financial report. LKPD's quality each year will receive an assessment in the form of an opinion from the Supreme Audit Agency (BPK). The population used in the research were every employees that worked inside the OPD Tabanan Regency as many as 2700 people. To determine the samples, the researcher used purposive sampling method to obtain 128 people as the samples. After testing the instrument and classical assumption test, researcher are using multiple linear regression, , F also t test, and determination test to analyze the data. Analyzing results showed human resource competence positively influenced the OPD financial reports quality in Tabanan Regency, the system Internal control has an effect positively on the OPD financial reports quality in Tabanan Regency, organizational commitment has positive effects on OPD financial reports quality in Tabanan Regency.

Keywords: *Human Resource Competence, Organization Commitment, Internal Control System, Financial Reports Quality*

Pendahuluan

Pembuatan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan acuannya adalah dari PP No. 71 Tahun 2010 perihal Standar Akuntansi Pemerintah serta tak hanya itu, ada juga Peraturan Menteri Dalam Negeri No, 64 Tahun 2013 perihal Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrual pada Pemerintah Daerah. Pelaporan tersebut tersaji secara akrual dan dengan demikian penyajian informasi keuangannya dilakukan secara , akuntabel, akurat, serta transparan.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tujuannya adalah dalam rangka memberikan laporan keuangan. Tak hanya itu, fungsinya menjadi penyedia informasi terkait keadaan keuangan serta terjadinya segala transaksi sepanjang periode laporan. Kualitas LKPD tiap tahun akan dinilai, penilaian tersebut berbentuk pendapat yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Menurut *Agency Theory* (teori keagenan) dari Lane (2007) teori tersebut bisa diimplementasikan dalam organisasi yang sektornya umum. Dia juga menyebutkan negara modern yang demokratis dilandaskan kepada rangkaian hubungan *agent* (pemegang amanah) serta *principal* (pemberi amanah) dalam mempertanggungjawabkan, melaporkan, menyajikan, serta menyatakan seluruh kegiatan berdasarkan tanggungjawab yang dimilikinya. Kompetensi SDM yakni kemampuan dalam mengerjakan fungsi-fungsinya dalam rangka mewujudkan tujuan yang ditetapkan dengan

cara yang efisien serta efektif . SDM disebut sebagai faktor penting dalam berkualitasnya pelaporan finansial. Kompetensi Sumber Daya Manusia yang diperlukan saat menyusun pelaporan finansial adalah sikap, keterampilan, serta seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Ihsanti,2014). Pengendalian internal mencakup penggunaan prosedur serta kebijakan untuk mewujudkan sasaran serta memberikan jaminan ataupun memfasilitasi keandalan informasi keuangan, dan juga nenverikan jaminan atas dipatuhinya keberlukan aturan hukum (Raja Yoga Gustika Armel 2017).

Adapun fenomena pelaporan keuangan pemerintah daerah menjadi sebuah hal yang membuat peneliti tertarik membahasnya secara berkelanjutan. Seperti pemeriksaan LKPD Kabupaten Tabanan yang di laksanakan pada tahun 2018 untuk laporan keuangan Pemerintah Derah Kabupaten Tabanan di tahun 2017 BPK menyatakan masih terdapat kelemahan dalam SPI (Sistem Pengendalian Internal) serta saat menyusun pelaporan keuangan ditemukan juga pelanggaran pada keberlakuan perundang-undangan. Selain itu juga SPI juga memiliki kelemahan lainnya yakni: ada kesalahan dalam pemberlakuan anggaran perbelanjaan serta tata usaha aset tetap berupa ketidaktertiban. Pelanggaran lainnya berupa pengelolaan pendapatan yang tak sejalan dengan ketetapan serta ditemukan tata kelola perbelanjaan daerah yang tak sejalan dengan ketetapan yang berlaku, contohnya yakni pembelanjaan jasa/barang, pembelanjaan hibah, serta transfer. yang mana itu dapat mempengaruhi opini dan kualitas dari LKPD tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah di paparkan sebelumnya, sehingga penulis berkeinginan dalam melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”**.

Berikut adalah rumusan permasalahan masalah atas dasar latar belakang yang diuraikan:

- 1) Bagaimanakah pengaruh kompetensi SDM pada Kualitas Pelaporan Keuangan OPD Kabupaten Tabanan?
- 2) Bagaimanakah pengaruh Sistem Pengendalian Internal pada Kualitas Pelaporan Keuangan OPD Kabupaten Tabanan?
- 3) Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi pada Kualitas Pelaporan Keuangan pada OPD di Kabupaten Tabanan?

Berdasarkan rumusan permasalahan yang diuraikan, berikut adalah tujuan dilaksanakannya penelitian:

- 1) Dalam rangka mencari tahu pengaruh Kompetensi SDM pada Kualitas Pelaporan Keuangan OPD Kabupaten Tabanan
- 2) Dalam rangka mencari tahu pengaruh Sistem Pengendalian Internal pada Kualitas Pelaporan Keuangan OPD Kabupaten Tabanan
- 3) Dalam rangka mencari tahu pengaruh Komitmen Organisasi pada Kualitas Pelaporan Keuangan OPD Kabupaten Tabanan

Kajian Pustaka

Teori Keagenan (Agency Theory)

Jensen dan Meckling (1976) dalam Zuliarti (2012), menyebutkan hubungan keagenan disebut sebagai sebuah kesepakatan yang mana seseorang ataupun lebih (*principal*) memberi perintah kepada pihak lainnya (*agent*) agar melaksanakan layanan jasa beratasnamakan prinsipal serta memberikan kewenangan pada agen dalam rangka pembuatan keputusan yang paling baik untuk principal.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah,

Menurut Munwair (2010:5), secara umum, pelaporan keuangan mencakup perhitungan rugi laba, neraca, dan juga pelaporan atasnya berubahnya ekuitas. Neraca menginterpretasikan kewajiban, jumlah asset, serta ekuitas pada sebuah perusahaan di waktu secara spesifik. Lain halnya dengan perhitungan rugi laba cenderung menunjukkan pencapaian atas hasil-hasil yang perusahaan dapatkan beserta bebannya pada suatu periode, serta pelaporan atas berubahnya ekuitas menginterpretasikan penggunaan serta sumber ataupun alasan-alasan yang memicu berubahnya ekuitas perusahaan.

Kompetensi Sumber daya Manusia

Moehariono (2009) mengartikan kompetensi menjadi suatu ciri khas mendasar dari seorang individu yang menunjukkan caranya untuk bersikap, berpikir, bertindak beserta menyimpulkan perihal yang mampu ia lakukan serta pertahankan dalam suatu periode waktu. Kompetensi ialah karakteristik seorang individu yang bisa ditinjau berdasarkan segi pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang seorang individu miliki perihal penyelesaian berbagai tugas yang diberikan padanya (Hervesi, 2005 dalam Indriasari 2008). Dengan cepatnya sajian pelaporan keuangan, pengambilan keputusan juga akan semakin baik (Mardiasmo, 2002: 146).

H1 : Kompetensi SDM memberikan pengaruh pada Kualitas Pelaporan Keuangan

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal (SPI) menjadi sebuah metode dalam memberikan

arahan, pengawasan, serta pengukuran sumber daya pada sebuah organisasi, beserta peran pentingnya mencegah serta mendeteksi adanya fraud/penggelapan. Pengendalian internal mencakup prosedur serta kebijakan yang dipakai untuk mewujudkan sasaran serta memberikan jaminan atas ketersediaan informasi keuangan, juga memberikan jaminan atas dipatuhinya keberlakuan aturan hukum Suatu elemen sistem pengendalian internal ini yakni lingkungan pengendalian yang menjadi bagian mendasar untuk melakukan aktivitas tentang beroperasinya sebuah hal secara sehat, aman, serta mampu bertumbuh dengan cara yang wajar. Lingkungan pengendalian internal mampu memberikan bantuan pada pengelola serta pengurus keuangan ketika memelihara aset, memberikan jaminan atas ketersediaan laporan finansial, keakuratan manajermen serta bersifat andal, memanfaatkan sumber daya dengan cara yang optimal, efisien, efektif serta ekonomis.

H2 : Sistem Pengendalian Internal memberikan pengaruh pada Kualitas Pelaporan Keuangan

Komitmen Organisasi

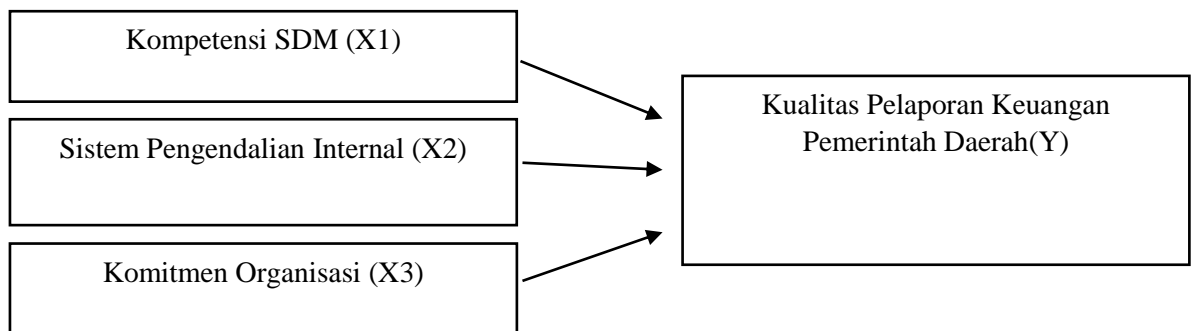
Mowday, et.al (1979), dalam Darma (2004) menyatakan komitmen organisasi yakni tingkatan kekuatan dalam mengidentifikasi yang manusia miliki, serta terikatnya manusia pada suatu organisasi dengan tiga ciri khususnya, yakni kuatnya rasa percaya serta menerima tujuan serta nilai-nilai perusahaan, selanjutnya kuatnya kemauan dalam bekerja ataupun berusaha dalam organisasi, lebih lanjut rasa berkeinginan dalam rangka tetap konsisten menjalani peran sebagai anggota organisasi. kemauan yang memihak pada anggota organisasi pada organisasi yang ia punya dan juga keterlibatan serta kontribusinya pada organisasi yang ia punya. Melalui tingginya komitmen rasa akan memiliki mulai muncul, dengan demikian terdapat ikatan antar para anggota dalam organisasi disertai kuatnya komitmen di dalamnya yang yang berpotensi seorang anggota mampu mengeluarkan kemampuan mental, fisik, serta spiritual secara maksimal, lain halnya bila tidak ada komitmen berbagai pekerjaan yang beran akan tidak mudah untuk direalisasikan.

H3 : Komitmen Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Metode Penelitian

Pada penelitian yang dilaksanakan variabel yang di uji yakni Kualitas Pelaporan Keuangan selaku variabel dependen serta Kompetensi Sumberdaya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi menjadi variabel bebas. Populasi pada penelitian ini sebanyak 32 OPD yang berada di Kabupaten Tabanan dengan mengambil 4 sampel responden dalam setiap OPD dengan total 128 sampel.

Peneliti menggunakan sekelompok metode dalam mengumpulkan data dengan mengisi kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengukuran persepsi responden yakni Skala Likert disertai 5 pilihan, yakni: Skor 5 berarti setuju sekali, Skor 4 berarti setuju diberi, Skor 3 berarti kurang setuju, Skor 2 berarti tak setuju, serta Skor 1 tidak setuju sekali. Penelitian tersebut memakai beberapa Teknik dalam analisisnya yakni: pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis kolerasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji t juga F, serta analisis determinasi.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber: Hasil apa yang peneliti pikirkan (2020)

Penelitian yang dilaksanakan memakai 2 jenis variabel yakni variabel bebas serta variabel terikat.

Menurut sugiyono (2010) variabel bebas disebut sebagai variabel yang memberikan pengaruh ataupun sebagai penyebab suatu perubahan pada variabel dependen. Peneliti menggunakan variabel bebas yaitu kompetensi SDM (X1), Sistem pengendalian internal (X2) serta komitmen organisasi (X3), sedangkan variabel bebasnya yaitu kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah (Y).

Saat penelitian yang dilaksanakan, Kualitas Laporan Keuangan berperan sebagai variabel terikatnya. berdasarkan Sofyan Syafri Harahap (2013:146) Kualitas Pelaporan Keuangan menjadi syarat yang disebut mampu untuk mewujudkan apa yang pemakai ataupun pembacanya memiliki keinginan. Terdapat indikator yang menjadi alat ukur, yakni 1) Relevansi, 2) Keandalan, 3) Bisa diperbandingkan, 4) mampu dipahami. Kuisisioner variabel tersebut di adopsi dari penelitian oleh Ni Made Sudiarianti, dkk (2015).

Kompetensi sumberdaya manusia disebut sebagai penggabungan antara keterampilan, pengetahuan, sikap, serta karakteristik yang lain ataupun kemampuan pribadi lainnya yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan pekerjaan yang berhasil, hal tersebut dapat di ukur melalui penggunaan kesepakatan standar, serta mampu di tingkatkan dengan latihan (Marwansyah,2016:36). Terdapat indikator yang dapat menjadi tolak ukur yaitu, 1)

Pengetahuan, 2) Keahlian, 3) Prilaku, kuisisioner variabel ini di adopsi dari penelitian oleh Ni Made Sudiarianti,dkk (2015).

PP No. 60 Tahun 2008 perihal pengendalian internal merupakan integralisasi proses dalam aktivitas yang dikerjakan dengan cara yang berkelanjutan oleh pemimpin beserta pada pegawainya dalam rangka memberi rasa yakin terkait terwujudnya tujuan organisasi serta efisien serta efektif. Terdapat indikator yang dapat menjadi tolak ukur yakni nilai resiko, Lingkungan pengendali, komunikasi serta Informasi, kegiatan pengendalian, dan juga Pemantauan. kuisisioner variabel yang peneliti gunakan di adopsi dari penelitian oleh Ni Kadek Evy Nurasni (2019).

Komitmen Organisasi merupakan sebuah tingkat saat individu mengidentifikasi serta melibatkan komitmen yang menjadi cerminan perasaan tentang hal yang sedang individu lakukan merupakan hal yang penting. Berdasarkan Greenberg dan Baron (2003:160) dalam Wibowo (2017:213). Terdapat indikator yang dapat menjadi tolak ukur yakni Komitmen normative, berkelanjutan, serta Afektif. kuisisioner variabel ini di adopsi dari penelitian oleh Imam Luthfi Arief (2016).

Teknik Analisis Data

Pengujian instrument dilakukan sebelum hipotesis diuji. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan data yang dikumpulkan pada kuesioner benar menggambarkan ide ang dapat dipertimbangkan. Berikut adalah instrument yang digunakan pada penelitian ini.

Pengujian Validitas merupakan uji dalam rangka melakukan pengukuran seberapa jauh sebuah alat pengukuran mampu dipakai dalam melakukan pengukuran variabel (Sugiyono, 2013:172).

Pengujian Reliabilitas merupakan uji dalam rangka mengetahui stabilitas serta konsistensi pada kuesioner. Kuesioner bisa dinamakan reliabel bila pemberian jawaban responden memiliki konsistensi kapanpun saat dilakukan. Variabel dinamakan reliabel bila skor cronbach alphanya melebihi 0,6 (Ghozali, 2011:48).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas tujuannya adalah dalam rangka melakukan pengujian pada model regresi, pengujiannya untuk mengetahui variabel yang mengganggu ataupun residu berdistribusi secara normal ataupun tidak (Ghozali, 2016:154).

Uji multikolinearitas tujuannya adalah dalam rangka melakukan pengujian pada model regresi, pengujiannya untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan pada variabel bebas (independen), Ghozali (2016:103)

Uji Heterokedastisitas tujuannya adalah dalam rangka melakukan pengujian pada pada model regresi, pengujuannya untuk mengetahui ada dan sama dan tidaknya varian residual pada pengamatan pertama hingga pengamatan lainnya (Riski Agustini & Merkusiwati, 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilaksanakan dalam rangka melakukan pengujian pada pengaruh antara 2 ataupun lebih variabel bebas pada sebuah variabel terikat (Ghozali, 2009) dengan rumusan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Yang mana :

Y = Kualitas Pelaporan Keuangan

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi

X1 = Kompetensi SDM

X2 = Sistem Pengendalian Internal

X3 = Komitmen Organisasi

e = variable pengganggu

Uji Kelayakan Model

Uji F menunjukan layak dan tidaknya model dalam rangka digunakan serta menjadi alat analisis untuk pengujian apakah variabel bebas memberikan pengaruh kepada variabel terikat. Jika skor signifikansinya $\alpha < 0,05$ dengan demikian model regresi dianggap berkelayakan untuk dipakai serta segala variabel bebas pada model yang digunakan mampu memberikan pengaruh dengan cara yang bersamaan pada variabel terikat (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi bertujuan melakukan pengukuran tentang besarnya kemampuan variabel independent untuk mendeskripsikan variabel terikat (Ghozali, 2007).

Uji statistik t bertujuan mengukur besarnya pengaruh suatu variabel independen dengan individual untuk menjelaskan varitifnya variabel dependen (Ghozali, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data pada penelitian tersebut di kumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 OPD pada Kabupaten Tabanan, sehingga dapat di simpulkan bahwa tersebarnya kuesioner kepada responden sejumlah 128 kuesioner, dengan demikian, secara menyeluruh total kuesioner yang mampu di analisis adalah sejumlah 128 kuesioner. Berdasarkan

kuesioner yang sudah tersebar mampu disimpulkan responden perempuan melebihi responden laki-laki yang berjumlah 78 perempuan dan 50 laki-laki. Berdasarkan masa kerja responden dapat di hitung 1 hingga 5 tahun sejumlah 33 responden, 6 hingga 10 tahun sejumlah 20 responden, 11 hingga 15 tahun sejumlah 22 responden,serta masa kerjanya melebihi 15 tahun sejumlah 53 responden. Dilihat dari tingkatan pendidikannya, paling banyak asalnya adalah S1 Akuntansi dan manajemen yakni sekumlah 69 responden, pendidikan SMA sebanyak 25 orang, kemudian pedidikan S2 akuntansi sebanyak 19 orang, , sedangkan yang terendah berasal dari pedidikan diploma yaitu sebanyak 15 orang.

Hasil Pengujian Intrumen Penelitian

Dalam rangka menguji instrumen perlu untuk sesuai dengan validitas serta reliabilitas. Instrument penelitian disebut valid serta reliabel apabila bernilai korelasi melebihi 0,30 serta nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0,60. Berikut adalah hasil analisisnya:

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Reliabilitas
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Koefisien Alpha
X ₁	X _{1,1} – X _{1,8}	0,905 - 0,928	0,000	0,972
X ₂	X _{2,1} – X _{2,10}	0,877 - 0,938	0,000	0,979
X ₃	X _{3,1} – X _{3,10}	0,853 – 0,933	0,000	0,973
Y	Y ₁ – Y ₈	0,841 – 0,933	0,000	0,964

Sumber: Pengolahan data 2021

Dari tabel yang tersebut, semua variabel bernilai korelasi melebihi 0,30 serta koefisien alphanya melebihi 0,70 dan dengan demiki kesimpulannya valid serta reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah dalam rangka melakukan pengujian model regresi supaya sejalan dengan kreteria OLS (*Ordinary Least Square*) Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik :

Table 2 Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolonearitas		Heterokedastisitas (sig. 2 tailed-Abres)
		Tolerance	VIF	
X1	0,405	0,890	1,124	0,299
X2		0,739	1,353	0,265
X3		0,805	1,242	0,243

Sumber: pengolahan data 2021

dari tabel tersebut, nilai normalitasnya adalah sig 0,405 yang artinya melebihi 0,05 dan dengan demikian kesimpulannya model regresi distribusinya normal. Uji Multikolonearitas bernilai *tolerance* melebihi 0,10 serta skor VIFnya kurang dari 10, dengan demikiab kesimpulannya model regresi ini multikolonearitas tak terjadi.

Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil uji hipotesis yang memakai analisis Regresi Berganda:

Tabel 3 Hasil Tabulasi Output SPSS

Variabel	Standardized Beta	T-Hitung	Probabilitas (sig.)	Keterangan
Regresi Linier Berganda				
Konstanta	2,734	1,250	0,214	
Kompetensi (SDM)	0,319	5,225	0,000	Signifikan
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,421	6,279	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (KO)	0,287	4,464	0,000	Signifikan
Adjusted R Square	0,578			
F Statistik	58,898			
Probabilitas (p-value)	0,000			
Variabel terikat	Kualitas Laporan Keuangan			

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan data ini, berikut adalah fungsi regresi yang ada:

$$\text{Kualitas Laporan Keuangan} = 2,734 + 0,319\text{SDM} + 0,421\text{SPI} + 0,287\text{KO} + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut apabila semua variabel independen tak bernilai, dengan demikian besar Kualitas Laporan Keuangan yaitu 1.857. terkait nilai beta setiap variabel berarti masing - masing kenaikan 1 basis variabel independen mampu menambahkan atau mengurangi sejalan dengan skor Beta standardized

Uji Kelayakan Model

P-value nilainya 0,000 yang artinya tidak melebihi 0,05 yang artinya Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal, serta Komitmen Organisasi dengan cara yang bersamaan memberikan pengaruh signifikan kepada Kualitas Laporan Keuangan

Adjusted R square bernilai 0,578 yang artinya 57,8% variasi nilai Kualitas Pelaporan Keuangan bisa diperjelas melalui berbagai faktor Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi. Lebih lanjut sisa sebanyak 42,2% mendapatkan pengaruh dari faktor lainnya yang tak diteliti.

Variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia berkoefisien positif sebanyak 0,319 yang nilai signifikasinya kurang dari 0,05 dengan artian Kompetensi Sumberdaya Manusia berpengaruh secara positif pada Kualitas Pelaporan Keuangan. Hipotesis Pertama tersebut diterima.

Variabel Sistem Pengendalian Internal berkoefisien positif yakni 0,421 yang artinya skor signifikasinya tidak melebihi 0,05 yang mana artinya Sistem Pengendalian Internal memberikan pengaruh positif pada Kualitas Pelaporan Keuangan. Hipotesis ke-2 tersebut diterima.

Variabel Komitmen Organisasi berkoefisien positif yakni 0,319 yang artinya skor signifikasinya kurang dari 0,05 dengan artian Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif pada Kualitas Pelaporan Keuangan. Hipotesis ke-3 tersebut diterima.

Simpulan

1. Hasil analisis hipotesis pertama yaitu Variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia berkoefisien positif sebanyak 0,319 serta signifikasinya bernilai kurang dari 0,05 dengan arti lain Kompetensi Sumberdaya Manusia memberikan pengaruh secara positif kepada Kualitas Pelaporan Keuangan. Dari hasil yang didapat, terjadi penerimaan pada hipotesis 1 pada penelitian yang dilaksanakan. Hal tersebut menginterpretasikan Kompetensi Sumberdaya Manusia memberikan pengaruh positif pada Kualitas Pelaporan Keuangan. Dengan baiknya Kompetensi Sumberdaya Manusia, akan menghasilkan tingginya kualitas pelaporan keuangan.
2. Hasil analisis hipotesis ke dua yaitu Variabel Sistem Pengendalian Internal berkoefisien positif sebanyak 0,421 dengan nilai signifikasinya yaitu kurang dari 0,05 yang artinya Sistem Pengendalian Internal memberikan pengaruh positif kepada kualitas pelaporan keuangan. Terjadi penerimaan hipotesis 2 pada penelitian yang dilaksanakan. Hal tersebut menginterpretasikan Sistem Pengendalian Internal menimbulkan pengaruh yang menguatkan Kualitas Pelaporan Keuangan. Dengan baiknya Sistem Pengendalian Internal akan menghasilkan kualitas pelaporan keuangan yang baik.
3. Hasil analisis hipotesis ke tiga yaitu Variabel Komitmen Organisasi berkoefisien positif sebanyak 0,287 dan nilai signifikasinya yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif kepada kualitas pelaporan keuangan. Hipotesis 3 pada penelitian ini diterima. Semakin baik Komitmen Organisasi, maka laporan keuangan yang dihasilkan semakin berkualitas.

Saran

1. Mengenai kompetensi sumberdaya manusia diharapkan agar lebih meningkatkan kompetensi pegawai di bidang ekonomi khususnya akuntansi dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan meningkatkan kompetensi pegawai di bidang akuntansi,
2. Mengenai sistem pengendalian internal diharapkan dapat memberikan sanksi dalam pendisiplinan bagi pegawai yang tidak bekerja disertai patuh dengan ketentuan aturan yang instansi tetapkan,

3. Lalu mengenai komitmen organisasi diharapkan bagi instansi agar dapat memberi penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memiliki rasa loyalitas diri yang tinggi terhadap instansi dan bagi pegawai agar dapat memunculkan kuatnya kemauan dalam bekerja keras ataupun berusaha dalam instansi serta meningkatkan rasa loyalitas diri kepada instansi.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Semarang: UNDIP.*
- Mardiasno, 2002. Akuntansi Sektor Publik. *Yogyakarta. Andi.*
- Moehirono. 2009. Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Munwair, S, 2010. Analisa Laporan Keuangan. 5,7,25,26,33,37,38,39,69, Edisi Keempat, Yogyakarta : Liberty
- Mutiana, Liza, Yossi Diantimala, dan Zuraida (2017), Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan, Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Vol. 3, No. 2, September
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, *Bandung, CV Alfabeta*
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. *Bandung. Alfabeta.*