

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Dengan Sistem Pengendalian Internal Pada SKPD Kota Kupang

Indry Hale^{1*}, Enjelia Bria², Lidya Nahak³, Ory Bouk⁴, Diana Sital⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Jl.Jendral Ahmad Yani
Email: irmayantilidya@gmail.com^{3*}

Abstrak

Organisasi sektor publik dalam praktiknya kini mulai diwarnai dengan munculnya fenomena untuk menguatkan akuntabilitas atas kinerja organisasi-organisasi publik tersebut, baik pusat maupun daerah. Pemerintah merupakan substansi pelapor yang harus membuat laporan keuangan sebagai bentuk pertanggung jawabannya karena: (a) pemerintah sebagai penguasa dan pengendali sumber-sumber dana kepada publik, (b) penggunaan sumber-sumber tersebut berdampak luas bagi kesejahteraan publik. Pemerintahan dituntut untuk melakukan tata kelola yang lebih baik, terutama dalam penyampaian informasi keuangan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pemerintah didorong untuk menyajikan laporan keuangan yang tertib, transparan, efektif, efisien, ekonomis dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. 1 Tempat Dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kota Kupang. Respon dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Keuangan pada Dinas-Dinas di Kota Kupang. Adapun, waktu penelitian adalah selama lima (5) bulan terhitung dari bulan Maret- Juli 2023.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah dengan Sistem Pengendalian Internal Pada SKPD Kota Kupang.

Keyword: Laporan keuangan, SDM, Sistem pengendalian internal, Standar akuntansi pemerintah

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang berorientasi pada keperluan publik, maka organisasi ini tidak bertujuan untuk mendapatkan laba. Organisasi sektor publik berkaitan erat dengan pemerintahan atau badan usaha yang mayoritas kepemilikannya berada di tangan pemerintah. Dimana pemerintah bertanggungjawab untuk memenuhi kesejahteraan di berbagai bidang kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, perekonomian, keamanan, dan beberapa hal lainnya. Organisasi sektor publik dalam praktiknya kini mulai diwarnai dengan munculnya fenomena untuk menguatkan

akuntabilitas atas kinerja organisasi-organisasi publik tersebut, baik pusat maupun daerah. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban kejelasan atas segala aktivitas kepada pihak yang berkepentingan yang menjadi stakeholder (Mardiasmo, 2018). Laporan keuangan merupakan catatan informasi keuangan organisasi atau perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja pemerintahan tersebut. Laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan dimana biasanya sering dilakukan audit oleh lembaga pemerintah, dengan tujuan untuk kelengkapan dari suatu

entitas tersebut. Adapun komponen laporan keuangan meliputi Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Operasional, Neraca, Laporan Arua Kas, Laporan Perubahan Ekuitas, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (Perubahan SAL) dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK). Indikator dalam kualitas laporan keuangan yaitu relevan, andal, dapat dipahami dan dapat diperbandingkan. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, Satuan Kerja Perangkat Daerah harus memiliki sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang atau individu disuatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Yendrawati 2013). Indikator dalam kompetensi sumber daya manusia yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan sikap.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah dengan sistem pengendalian internal pada SKPD Kota Kupang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kota Kupang. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Keuangan pada Dinas-Dinas di Kota Kupang. Adapun, waktu penelitian adalah selama lima (5) bulan terhitung dari bulan Maret- Juli 2023. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Kriteria sampel untuk SKPD sebagai berikut:

1. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada di Kota Kupang.
2. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang masih bermasalah sesuai dengan laporan hasil pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan.

Adapun kriteria dari pengambilan sampel untuk perorangan sebagai berikut:

1. Pegawai aktif yang bekerja di dinas-dinas Kota Kupang, yang bertanggungjawab atas penyusunan laporan keuangan.
2. Responden tidak dibatasi oleh latar belakang pendidikan dan merupakan pegawai yang bekerja di dinas-dinas Kota Kupang dibagian keuangan.

Tabel 1. Sampel penelitian

No	SKPD	Jumlah Pegawai
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5 orang
2	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	5 orang
3	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	5 orang
4	Dinas Koperasi dan UMKM	5 orang
5	Dinas Komunikasi dan Informasi	5 orang
6	Dinas Pertanian	5 orang
7	Dinas Kesehatan	5 orang

8	Dinas Perhubungan	5 orang
9	Dinas Ketahanan Pangan	5 orang
10	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	5 orang
Jumlah		50 orang

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintah, kualitas laporan keuangan dan sistem pengendalian internal. Kuesioner ini dimodifikasi dari penelitian Mursyidah (2022). Selain itu, dalam penyebaran kuesioner juga disertakan petunjuk pengisian yang jelas, untuk memudahkan responden dalam melakukan pengisian dan memberikan jawaban secara lengkap. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner menggunakan skala *likert* 1-5 yaitu:

Tabel 2. Skala *likert*

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Kemudian Dokumentasi, yaitu data Laporan Hasil Pemeriksaan, Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang - Undang No. 32 tentang Pemerintah Daerah, buku-buku dan jurnal terkait.

Teknik Analisis Data secara Deskriptif. Sujarweni (2014) mengemukakan bahwa

analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang diolah pervariabel. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden (Levis, 2013) dengan rumus sebagai berikut:

$$P_{s-p} = \left(\frac{\bar{X}_{Ps-p}}{5} \right) \times 100\%$$

Keterangan :

P_{s-p} = Kategori persepsi

\bar{X}_{s-p} = Rata-rata skor untuk persepsi populasi

5 = Skor tertinggi *skala likert*

Tabel 3. Predikat dan rentang nilai uji deskriptif

No	Skor Maksimum	Kategori Sikap/Predikat
1	84-100	Sangat setuju/ sangat baik
2	68-83	Setuju/baik
3	52-67	Cukup setuju/ cukup baik
4	36-51	Kurang setuju/ kurang baik
5	20-36	Tidak setuju/ tidak baik

Sumber: Levis (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian.

Hasil menyebarkan kuesioner kepada 50 pegawai bagian keuangan pada dinas-dinas di Kota Kupang. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 4. Tingkat Pengembangan Kuisisioner

Kriteria	Jumlah	Presentase
Kuisisioner yang tersebar	50	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang dikembalikan	50	100%

Tabel 4 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar 50 buah, dan kuesioner yang diisi secara lengkap kembali 50 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner 100%.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan dikembalikan dapat diketahui jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	17	34%
2	Perempuan	33	66%
Jumlah		50	100%

Dari tabel 5 diketahui bahwa jumlah responden paling banyak adalah gender perempuan dengan jumlah 33 orang dengan presentase 66%, sedangkan genjer laki-laki berjumlah 17 orang dengan presentase 34%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan perempuan.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan umur responden dapat diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	8	16%
2	31-40	14	28%
3	41-50	22	44%
4	>50	6	12%
Jumlah		50	100%

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 50 responden 8 orang atau 16% berusia 20-30, 14 orang atau 28% berusia 31-40, 22 orang atau 44% berusia 41-50 dan 6 orang

atau 12% berusia >50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentan usia 41-50 tahun.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden. Berikut output dari analisis statistik deskriptif:

1. Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Output persepsi responden dari kualitas laporan keuangan sebagai berikut:

Tabel 6. Persepsi responden kualitas laporan keuangan

No	Indikator	Skala likert					Rata-Rata Skor (\bar{X}_s)	Kategori Persepsi (P_{s_p})(%)	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Y1	20	27	1	2	0	4,3	86	Sangat Baik
2	Y2	19	28	1	2	0	4,28	85,6	Sangat Baik
3	Y3	16	33	1	0	0	4,3	86	Sangat Baik
4	Y4	16	33	1	0	0	4,3	86	Sangat Baik
Hasil Akhir							4,295	85,9	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan rata-rata skor persepsi responden sebesar 4,295 sehingga persepsi responden dari nilai kualitas laporan keuangan sebesar 85,9% dan dikategorikan sangat baik. Kualitas laporan keuangan yang sangat baik menunjukkan bahwa laporan keuangan yang dihasilkan sangat berkualitas sehingga laporan keuangan dikatakan relevan, andal, dapat dipahami dan dapat dibandingkan.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Tabel 7. Persepsi responden kompetensi sumber daya manusia

No	Indikator	Skala Likert					Rata-Rata Skor (\bar{X}_s)	Kategori Persepsi (P_{s_p})(%)	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	X _{1.1}	5	7	25	12	1	3,06	61,2	Cukup Baik
2	X _{1.2}	2	21	11	16	0	3,18	63,6	Cukup Baik
3	X _{1.3}	2	21	11	16	0	3,18	63,6	Cukup Baik
Hasil Akhir							3,14	62,8	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa rata-tara skor responden sebesar 3,14, sehingga persepsi responden dari nilai informasi kompetensi sumber daya manusia

yakni 62,8% dan dikategorikan cukup baik. Kompetensi sumber daya manusia masih dalam kategori cukup baik menunjukkan bahwa pada subbagian keuangan harus lebih meningkatkan lagi kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan sehingga pemahaman pegawai mengenai tugas yang diberikan bisa berjalan dengan baik.

3. Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (X₂)

Output dari persepsi responden mengenai penerapan standar akuntansi pemerintah sebagai berikut:

Tabel 8. Persepsi responden penerapan standar akuntansi pemerintah

No	Indikator	Skala likert					Rata-rata skor (\bar{X}_{s-p})	Kategori Persepsi (Ps-p) (%)	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	X _{2.1}	1	31	3	15	0	3,36	67,2	Cukup baik
2	X _{2.2}	1	31	3	15	0	3,36	67,2	Cukup baik
3	X _{2.3}	1	40	2	7	0	3,7	74	Baik
4	X _{2.4}	12	36	1	1	0	4,18	83,6	Baik
5	X _{2.5}	6	37	1	6	0	3,86	77,2	Baik
6	X _{2.6}	16	29	1	5	0	4,18	83,6	Baik
7	X _{2.7}	11	37	1	1	0	4,16	83,2	Baik
8	X _{2.8}	8	35	0	7	0	3,88	77,6	Baik
9	X _{2.9}	5	41	1	4	0	4	80	Baik
10	X _{2.10}	3	46	1	0	0	4,04	80,8	Baik
11	X _{2.11}	4	44	0	2	0	4	80	Baik
12	X _{2.12}	9	33	1	0	0	3,9	78	Baik
Hasil akhir							3,885	77,7	Baik

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk persepsi responden sebesar 3,88, sehingga persepsi responden dari penerapan standar akuntansi pemerintah sebesar 77,6% dan dikategorikan baik. Penerapan standar akuntansi pemerintah dikategorikan baik menunjukkan bahwa pada subbagian keuangan memiliki staf yang cukup baik sehingga dapat menyusun laporan keuangan berdasarkan standar akuntansi pemerintah dan disusun tepat waktu.

4. Sistem Pengendalian Internal (Z)

Output dari persepsi responden berdasarkan variabel sistem pengendalian internal sebagai berikut:

Tabel 8. Persepsi responden sistem pengendalian internal

No	Indikator	Skala likert					Rata-rata skor (\bar{X}_{s-p})	Kategori Persepsi (Ps-p) (%)	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Z1	14	30	6	0	0	4,16	83,2	Baik
2	Z2	11	32	7	0	0	4,08	81,6	Baik
3	Z3	9	38	4	0	0	4,18	83,6	Baik
4	Z4	22	22	6	0	0	4,32	86,4	Sangat Baik
5	Z5	22	22	6	0	0	4,32	86,4	Sangat Baik
Hasil Akhir							4,212	84,24	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa rata-rata persepsi nilai sebesar 4,212 sehingga persepsi responden dari nilai sistem pengendalian internal sebesar 84,24 dan dikategorikan sangat baik. Sistem pengendalian internal yang sangat baik menunjukkan bahwa adanya pengendalian internal dari kepala bagian keuangan yang sangat baik sehingga menghasilkan kualitas laporan keuangan yang baik.

Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk mengukur *outer model* dengan menggunakan beberapa pengukuran:

1. Uji Validitas

a. Convergent validity

Convergent validity dapat diukur dengan menggunakan nilai *outer loading*. *Outer loading* digunakan untuk menilai valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner. Pernyataan dikatakan valid apabila nilainya >0,7 (Sekaran & Bougie, 2016) dan nilai AVE variabel >0,5 artinya syarat *covergent validity* yang baik sudah terpenuhi atau menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih variasi itemnya (Sekaran & Bougie, 2016). Output *SmartPLS* untuk *outer loading* dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. *Outer Loading* (Tahap 1)

	LK	SAP	SDM	SPI
X1_1			0.743	
X1_2			0.829	
X1_3			0.829	
X2_1		0.876		
X2_10		0.221		

X2_11	0.379	
X2_12	0.236	
X2_2	0.876	
X2_3	0.497	
X2_4	0.592	
X2_5	0.759	
X2_6	0.819	
X2_7	0.581	
X2_8	0.734	
X2_9	0.693	
Y1	0.828	
Y2	0.841	
Y3	0.859	
Y4	0.859	
Z1		0.886
Z2		0.895
Z3		0.779
Z4		0.96
Z5		0.96

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa terdapat 7 item yang tidak valid yaitu X2.3 sebesar 0,497, X2.4 sebesar 0,592, X2.7 sebesar 0.581, X2.9 sebesar 0,693, X2.10 sebesar 0,211, X2.11 sebesar 0,379 dan X2.12 sebesar 0,236, karena nilai *outer loadingnya* <0,7. Artinya ke 6 item tersebut akan dikeluarkan dan dilakukan pengujian tahap 2. Langkah selanjutnya dilakukan pengujian ulang atau pengujian tahap 2 untuk melihat data yang valid dari pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Outputnya sebagai berikut:

Tabel 10. *Outer Loading* (Tahap 2)

	LK	SAP	SDM	SPI
X1_1			0.740	
X1_2			0.832	
X1_3			0.832	
X2_1		0.911		
X2_2		0.911		
X2_5		0.800		
X2_6		0.834		
X2_8		0.734		
Y1	0.821			
Y2	0.834			
Y3	0.865			
Y4	0.865			
Z1				0.887
Z2				0.893
Z3				0.776
Z4				0.961
Z5				0.961

Dari tabel 10 setelah dilakukan pengujian ulang atau pengujian tahap 2 menunjukkan hasil bahwa uji validitas variabel sumber daya manusia (X1) yang terdiri dari 3 pernyataan dikatakan valid, variabel standar akuntansi pemerintah (X2) yang terdiri dari 5 pernyataan dikatakan valid, variabel kualitas laporan keuangan (Y) yang terdiri dari 4 pernyataan dikatakan valid serta variabel mediasi yaitu Sistem Pengendalian Internal (Z) yang terdiri dari 5 pernyataan dikatakan valid. Semua pernyataan dari masing-masing variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi dikatakan valid karena nilai *outer loadingnya* > 0,7.

Setelah dilakukan pengujian *outer loading* diperlukan juga pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*. *output* dari pengujian ini sebagai berikut:

Tabel 11. *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
LK	0.717
SAP	0.707
SDM	0.644
SPI	0.807

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai dari *Average Variance Extracted (AVE)* nilai *convergent validity* yang baik sudah terpenuhi karena nilai *AVE* > 0,5 atau nilai *AVE* lebih dari 0,5.

2. *Discriminant validity*.

Discriminant validity diuji dengan menggunakan nilai *cross loading*. *Cross loading* adalah evaluasi *discriminant validity* pada level item pengukuran. Menurut Ghozali & Latan, 2015 setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang

diukur maka evaluasi *discriminant validity* terpenuhi. Output dari *discriminant validity-cross loading* sebagai berikut:

Tabel 12. *Discriminant validity-cross loading*

	LK	SAP	SDM	SPI
X1_1	0.453	0.534	0.74	0.503
X1_2	0.324	0.113	0.832	0.252
X1_3	0.324	0.113	0.832	0.252
X2_1	0.501	0.911	0.417	0.652
X2_2	0.501	0.911	0.417	0.652
X2_5	0.456	0.8	0.254	0.251
X2_6	0.589	0.834	0.265	0.399
X2_8	0.408	0.734	0.178	0.188
Y1	0.821	0.511	0.294	0.461
Y2	0.834	0.503	0.302	0.476
Y3	0.865	0.488	0.512	0.342
Y4	0.865	0.488	0.512	0.342
Z1	0.348	0.485	0.465	0.887
Z2	0.329	0.43	0.268	0.893
Z3	0.285	0.34	0.06	0.776
Z4	0.534	0.58	0.538	0.961
Z5	0.534	0.58	0.538	0.961

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstruksya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Dengan ilustrasi loading factor variabel Sumber Daya Manusia (SDM) sebesar 0,74 lebih besar daripada konstruk Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) sebesar 0,534, Sistem Pengendalian Internal (SPI) sebesar 0,503, Laporan Keuangan (LK) sebesar 0,453. Artinya *cross loading* untuk variabel kompetensi SDM mengukur lebih tinggi daripada korelasi variabel lainnya yaitu (SAP,SPI,LK).

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite reliability*.

Uji reliabilitas dengan menggunakan pengukuran *composite reliability*. Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* >0,7 (Ghozali & Latan 2014). Output dari *composite reliability* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 13. *Composite reliability*

	Composite reliability (rho_a)	Compositereliability (rho_c)
LK	0.871	0.910
SAP	0.933	0.923
SDM	0.749	0.844
SPI	0.988	0.954

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *compsite reliability* dari variabel kualitas Laporan Keuangan (LK) 0,910, Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) 0,923, Sumber Daya Manusia (SDM) 0,844 dan sistem pengendalian internal (SPI) 0,954 dikatakan reliabilitas yang baik karena nilai dari *composite reliability* > 0,7.

b. *Cronbach's alpha*.

Cronbach's alpha dapat memperkuat nilai *composite reliability*. Dengan kriteria nilai *cronbach's alpha* >0,7 maka variabel dikatakan reliabel dan andal. Output dari *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 14. *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach alpha</i>
LK	0.868
SAP	0.898
SDM	0.746
SPI	0.942

Dari tabel 14 menunjukkan bahwa *cronsbach's alpha* dari variabel kualitas Laporan Keuangan (LK) sebesar 0.868, Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) 0,898, Sumber Daya Manusia 0,746, dan Sistem

Pengendalian Internal (SIP) 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronsbach's alpha* masing-masing variabel > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah handal dan variabelnya sudah reliabel.

Model struktural (Inner Model)

Setelah dilakukan pengujian terhadap *outer model* sekarang masuk pada pengujian *inner model* dengan 2 kriteria berikut:

1. R-square (R^2).

R-square (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 0,75 pengaruhnya kuat, 0,50 pengaruhnya sedang dan 0,25 pengaruhnya sedang. Semakin tinggi nilai *R-square* menunjukkan semakin besar variabel eksogen tersebut dapat menerangkan varaabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturnya (Ghozali & Latan, 2015). Output dari *R-square* (R^2) sebagai berikut:

Tabel 15 *R-square* (R^2).

	R-square	R-square adjusted
LK	0.431	0.394
SPI	0.382	0.356

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Laporan Keuangn (LK) sebesar 0,431 dan Sistem Pengendalian Internal (SPI) sebesar 0,382 termasuk dalam kategori pengaruh lemah. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model hanya mampu menjelaskan variabel LK sebesar 43,1% dengan sisa sebesar 56,9% dan variabel SPI sebesar 38,2% dengan sisa sebesar 61,8%.

2. F-square (f^2).

F-square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai f^2 0,02 pengaruhnya lemah atau kecil, 0,15 pengaruhnya sedang dan 0,35 pengaruhnya besar atau baik (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 16. *F-square* (f^2)

	LK	SAP	SDM	SPI
LK				
SAP	0.206			0.272
SDM	0.097			0.118
SPI	0.015			

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan nilai *F-square* sebagai berikut:

1. Variabel Sumber Daya Manusia (SDM) ke variabel Laporan Keuangan (LK) sebesar 0,097 termasuk dalam kategori lemah.
2. Variabel Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) ke variabel Laporan Keuangan (LK) sebesar 0,206 termasuk dalam kategori sedang.
3. Variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI) ke variabel Laporan Keuangan (LK) sebesar 0,015 termasuk dalam kategori lemah.
4. Variabel Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) ke Sistem Pengendalian Internal (SPI) sebesar 0,272 termasuk kategori sedang.
5. Variabel Sumber Daya Manusia (SDM) ke variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI) sebesar 0,118 termasuk dalam pengaruh sedang.

Pengujian Hipotesis-Bootstriping

Output untuk *p-values* dengan nilai *p-values* <0,05, maka pengaruh variabel signifikan dan nilai *p-values* >0,05, maka pengaruh variabel tidak signifikan. Dalam

menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistik, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang diterapkan untuk t-statistic adalah 1,96. Mengacu pada ketentuan tersebut, jika nilai t-statistic > 1,96 maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima. Output pengujian hipotesis secara langsung dapat di lihat pada tabel

Tabel 17. *Path Coefficients*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/ST DEV)	P values
SDM-LK	0.269	0.290	0.129	2.259	0.019
SAP-LK	0.418	0.417	0.105	3.989	0.00
SDM-SPI	0.292	0.290	0.129	2.259	0.024
SAP-SPI	0.444	0.449	0.076	5.877	0.00
SPI->LK	0.118	0.131	0.143	0.827	0.409

a. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kualitas Laporan Keuangan.

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,341 > 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,019 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₁ kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembuatan laporan keuangan harus menguasai tentang proses pencatatan dan penyusunan laporan keuangan sehingga laporan keuangan yang dihasilkan berkualitas.

Kompetensi sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembuatan laporan keuangan mencakup aspek latar belakang pendidikan, lama kerja dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dapat mewujudkan kualitas laporan keuangan yang relevan, andal, dapat dipahami dan dapat dibandingkan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh entitas karena sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu entitas dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketetapan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, maka kualitas laporan keuangan pemerintah daerah semakin baik sehingga laporan keuangan yang dihasilkan berkualitas.

Dengan demikian maka hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Ariyanto (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan menolak hasil penelitian dari Sriyono, Suryaningsum dan Philadhelphia (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya

manusia tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah.

b. Pengaruh Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa variabel standar akuntansi pemerintah memiliki nilai *t-statistic* sebesar $3,986 > 1,96$ dan nilai *p-values* $0 < 0,05$. Artinya, penerapan standar akuntansi pemerintah sangat penting untuk dilakukan guna menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Penerapan standar akuntansi pemerintah harus sesuai PP Nomor 71 tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintah yang diperlukan sebagai dasar dalam pembuatan laporan keuangan sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Semakin baik penerapan standar akuntansi pemerintah, maka akan terjadi peningkatan kualitas laporan keuangan. Dengan adanya penerapan standar akuntansi pemerintah yang baik, maka akan dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah, dalam hal laporan keuangan telah memenuhi karakteristik laporan keuangan yang relevan, andal, dapat dipahami dan dapat dibandingkan. Semakin tepat penerapan standar akuntansi pemerintah, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Ariyanto (2020) menunjukkan hasil bahwa penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan menolak hasil penelitian dari Hasanah dan Rumondang (2021) yang menunjukkan hasil

bahwa standar akuntansi pemerintah tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

c. Pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia terhadap Sistem Pengendalian Internal.

Dari tabel 17 dapat menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,259 > 1,96$ dan nilai *p-values* $0,024 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_3 kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal. Artinya, kompetensi sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan system pengendalian internal. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting terhadap jalannya suatu entitas. Semakin tinggi variasi kompetensi sumber daya maka semakin efektif system pengendalian internal pemerintah.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Akhmad (2014) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal dan menolak penelitian dari Rahmadani (2023) menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak signifikan terhadap system pengendalian internal. Berarti semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin baik pula sistem pengendalian internalnya. Sebaliknya semakin buruk kompetensi sumber daya manusia maka sistem pengendalian internalnya semakin buruk.

d. Pengaruh Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Sistem Pengendalian Internal.

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa variabel standar akuntansi pemerintah memiliki nilai *t-statistic* sebesar $5,877 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_4 standar akuntansi pemerintah berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal. Artinya, penerapan standar akuntansi pemerintah yang baik harus didukung oleh lingkungan pengendalian sehingga standar akuntansi pemerintah dapat diterapkan dengan baik dan benar. Penerapan standar akuntansi pemerintah merupakan prinsip – prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Standar akuntansi pemerintah menjamin laporan keuangan yang disusun memenuhi kualifikasi informasi keuangan yang berguna bagi para penggunanya. Penerapan standar akuntansi pemerintah harus diawasi oleh lingkungan pengendalian sehingga laporan keuangan yang dihasilkan berkualitas.

Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Rahmawati (2018) yang menunjukkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal dan menolak penelitian dari Hasanah dan Rumondang (2021) yang menunjukkan hasil bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah tidak signifikan terhadap system pengendalian internal. Artinya semakin baik sistem pengendalian internalnya maka semakin baik pula penerapan standar

akuntansi pemerintah sehingga menghasilkan laporan yang berkualitas. Sebaliknya sistem pengendalian internal yang tidak baik maka penerapan standar akuntansi pemerintah tidak akan baik sehingga laporan keuangan yang dihasilkan tidak berkualitas.

e. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap kualitas Laporan Keuangan.

Dari tabel 17 dapat menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai *t-statistic* sebesar $0,827 < 1,96$ dan nilai *p-values* memiliki nilai $0,409 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_5 sistem pengendalian internal tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Artinya sistem pengendalian internal yang ada memiliki pengaruh tapi tidak signifikan sehingga system pengendalian internal yang ada mampu mengawasi penyusunan laporan keuangan dan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Hal ini karena unsur-unsur sistem pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan sudah diterapkan dengan baik sehingga kualitas laporan keuangan yang dihasilkan berkualitas.

Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Zamzami & Muhammad Gowon (2021) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan menolak penelitian dari Varista (2022) yang menunjukkan hasil bahwa system pengendalian internal berpengaruh signifikan

terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara langsung sekarang masuk pada pengujian hipotesis tidak langsung. Output pengujian pengaruh hipotesis tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. *Spesific indereect effects*

	Origina l sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
SDM -> SPI -> LK	0.035	0.033	0.045	0.765	0.444
SAP -> SPI -> LK	0.052	0.059	0.067	0.783	0.434

a. Pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dimediasi sistem pengendalian internal.

Dari tabel 18 dapat menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kualitas laporan keuangan (LK) melalui sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,765 < 1,96 dan nilai *p-values* memiliki nilai 0,444 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₆ kompetensi sumber daya manusia tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dimediasi sistem pengendalian internal. Alasannya, variabel sistem pengendalian internal tidak dapat memediasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan karena melalui persepsi responden kita bisa mengetahui bahwa sistem pengendalian internal dari organisasi publik sudah sangat baik.

Dengan demikian hasil penelitan ini sesuai dengan penelitian dari Putri, dkk

(2016) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal dan menolak hasil penelitian dari Hermawan (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan melalui system pengendalian internal. Artinya sistem pengendalian internal sudah sangat baik sehingga tidak dapat memediasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

b. Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan dimediasi Sistem Pengendalian Internal.

Dari tabel 18 dapat menunjukkan bahwa Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) terhadap kualitas laporan keuangan (LK) melalui sistem pengendalian internal (SPI) memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,789 < 1,96 dan nilai *p-values* memiliki nilai 0,434 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₇ penerapan standar akuntansi pemerintah tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dimediasi sistem pengendalian internal. Alasannya, sistem pengendalian internal melalui lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, infomarsi dan komunikasi serta pemantauan tidak dapat memediasi standar akuntansi pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan karena sistem pengendalian internal sudah sangat baik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Syarufuddin (2014) yang

menunjukkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintahan tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal dan menolak penelitian dari Hermawan (2022) yang menunjukkan hasil bahwa penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal. Artinya sistem pengendalian internal sudah baik sehingga tidak dapat memediasi standar akuntansi pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan..

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa: kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah dengan Sistem Pengendalian Internal Pada SKPD Kota Kupang

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah mendanai penelitian ini melalui hibah Internal Unwira tahun 2023. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden, pedagang, dan pengelola Pasar Oeba Kota Kupang yang telah berpartisipasi dan membantu dalam proses pengumpulan data penelitian ini. Terakhir, terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik

Widya Mandira Kupang sebagai afiliasi dari penulis makalah ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, Sanusi. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Pelalawan Tahun 2018. *Jurnal Valuta* 6(1), April : 2023. Diakses pada 4 Maret 2023. <http://journal.uir.ac.id>.
- Ayu, P. C., & Kusumawati, N. P. A. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Gianyar. *Widya Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 113-126. <http://doi.org/10.32795/widyaakuntansi.v2i1.555>.
- Edison, Y. A., & Imas, K. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hermawan, A. R. (2022). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Kualitas Sumber Daya Manusiaterhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Kediri Periode 2017-2020. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 304-315. <http://doi.org/10.32670/ht.v2i2.1369>.

- Hartono, H., & Ramdany, R. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 14-23. <http://doi.org/10.37932/ja.v9i.90>.
- Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 337-348.
- Levis, L. Rafael. (2013). *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: PenerbitLedalero.
- Mursyidah, N. Auliah. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada SKPD Kota Makassar. Diakses pada 5 Maret 2023. <http://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/29819>.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Riandani, R. (2017). Pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan (Studi empiris pada SKPD Kab. Limapuluh Kota). *Jurnal Akuntansi*, 5(2). <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/2395>.
- Rahmadani, P. D., & Zulaika, N. (2023). Pengaruh Penerapan SAP, Kompetensi SDM, Dan Good Governance Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 163-170. <http://bajangjournal.com/index.php/JE MBA/article/view/4718>.
- Risnanto, Heri, Hesti Widiyanti & Fitri Amaliyah. (2023). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Monex: Jurnal of accounting research* 12(1), Januari: 140-150. Diakses 5 Maret 2023. <http://dx.doi.org/10.3059/monex.v12i1.4539>.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Diakses pada 5 Maret 2023. <http://djpk.kemenkeu.go.id>.
- Safrida, M. Aulia. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus BPKAD Provinsi Sumatera Utara). Diakses pada 12 April 2023. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/9129>
- Sugiyono. (2011). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Jakarta: Alfabeta.