

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Pertanggungjawaban (*stewardship Theory*)

Stewardship theory merupakan teori yang menggambarkan suasana dimana para manajer tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Teori ini didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pelayan dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada principalnya (Donaldson dan Davis 1989, 1991).

Teori *stewardship* dibangun atas dasar asumsi filosofi mengenai sifat manusia yakni pada hakekatnya manusia dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran pada pihak lain. Implikasi teori dapat tercapai secara maksimal. Untuk melaksanakan tanggungjawab tersebut maka *stewardship* (manajemen dan auditor internal) mengarahkan semua kemampuan dan keahliannya dalam keefektifan pengendalian intern untuk dapat menghasilkan laporan informasi keuangan yang berkualitas.

Implikasi teori *stewardship* terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan eksistensi Pemerintah Daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, membuat pertanggungjawaban yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal. Untuk melaksanakan pertanggungjawaban tersebut maka *stewardship* mengarahkan semua kemampuan dan keahlian agar

dapat menghasilkan informasi laporan keuangan yang berkualitas (Herawati et al., 2016) .

2.2 Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan menyatakan bahwa, laporan keuangan adalah laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang telah dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Komponen-komponen yang terdapat di dalam laporan keuangan pokok terdiri dari : laporan realisasi anggaran (LRA), laporan perubahan saldo anggaran lebih (Laporan Perubahan SAL), neraca, laporan operasional (LO), laporan arus kas (LAK), laporan perubahan ekuitas (LPE) dan catatan atas laporan keuangan (CALK). Tujuan umum dari laporan keuangan ialah untuk menyediakan informasi tentang posisi keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran lebih, arus kas, hasil operasi dan perubahan ekuitas suatu entitas pelaporan yang bermanfaat untuk para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan tentang alokasi sumber daya. Selain itu, secara spesifik tujuan dari pembuatan laporan keuangan pemerintah ialah untuk menyediakan informasi yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan serta menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang telah dipercayakan kepada nya, dengan :

1. Menyajikan informasi tentang posisi sumber daya ekonomi, kewajiban dan ekuitas pemerintah.
2. Menyajikan informasi tentang perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban dan ekuitas pemerintah.
3. Menyajikan informasi tentang sumber, alokasi dan penggunaan sumber daya ekonomi.
4. Menyajikan informasi tentang ketaatan realisasi terhadap anggaran nya.
5. Menyajikan informasi tentang cara entitas pelaporan mendanai aktivitas nya dan memenuhi kebutuhan kas nya.
6. Menyajikan informasi tentang potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintah.

7. Menyajikan informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitas nya.

Karakteristik kualitatif laporan keuangan merupakan ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga bisa memenuhi tujuan yang telah ditetapkannya. Apabila karakteristik kualitatif laporan keuangan telah terpenuhi, maka laporan keuangan pemerintah yang dihasilkan pun akan berkualitas. Adapun karakteristik kualitatif laporan keuangan terdiri dari 4 syarat yaitu:

1. Relevan

Laporan keuangan dapat dikatakan relevan jika informasi yang terdapat di dalamnya bisa mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pengguna dengan membantu mereka melakukan evaluasi peristiwa di masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Oleh karena itu, informasi laporan keuangan yang relevan bisa dikaitkan dengan maksud penggunaannya.

2. Andal

Laporan keuangan dapat dikatakan andal jika informasi yang terdapat di dalam laporan keuangan bebas dari makna atau pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyediakan setiap fakta dengan jujur serta bisa diverifikasi. Informasi mungkin relevan, akan tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak bisa di andalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial bisa menyesatkan.

3. Dapat Dibandingkan

Informasi yang terdapat di dalam laporan keuangan akan lebih bermanfaat jika bisa dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan tersebut dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan yang dilakukan secara internal bisa dilakukan jika suatu entitas menggunakan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Sedangkan perbandingan yang dilakukan

secara eksternal, bisa dilakukan jika entitas yang diperbandingkan menggunakan kebijakan akuntansi yang sama. Jika entitas pemerintah menggunakan kebijakan akuntansi yang lebih baik daripada kebijakan akuntansi yang sekarang digunakan, maka perubahan tersebut harus diungkapkan pada saat periode terjadinya perubahan.

4. Dapat Dipahami

Informasi yang disediakan dalam laporan keuangan bisa dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang telah disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Oleh karena itu, pengguna diasumsikan mempunyai pengetahuan yang cukup atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya keinginan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

2.3 Sistem Pengendalian Internal

Menurut (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.60 Tahun 2008) sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. sistem pengendalian intern pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Organisasi yang semakin besar dan kompleks serta perkembangan pesat teknologi informasi yang pada satu sisi memberikan keuntungan tetapi pada sisi lain juga meningkatkan risiko pengendalian dan keamanan sehingga mutlak diperlukan sistem pengendalian yang andal. Pengendalian intern diharapkan mampu mencegah atau mendeteksi terjadinya kesalahan dalam proses akuntansi serta dapat memberikan perlindungan bagi data organisasi dari adanya ancaman penyelewengan

atau sabotase sistem. Pengendalian intern disusun agar pelaporan keuangan dapat memenuhi asas ketertiban yang merupakan cerminan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Perwujudan dari asas ketertiban tersebut adalah dengan penyampaian pelaporan keuangan secara tepat waktu.

Sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008, SPIP terdiri dari lima unsur, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam Instansi Pemerintah yang memengaruhi efektivitas pengendalian intern. Unsur ini menekankan bahwa Pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara keseluruhan lingkungan organisasi, sehingga dapat menimbulkan perilaku positif dan mendukung pengendalian intern dan manajemen yang sehat. Lingkungan pengendalian dapat diwujudkan melalui:

1. Penegakan integritas dan nilai etika;
2. Komitmen terhadap kompetensi;
3. Kepemimpinan yang kondusif;
4. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
5. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
6. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
7. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif;
8. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2. Penilaian risiko

Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran Instansi Pemerintah. Unsur ini memberikan penekanan bahwa pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis resiko. Identifikasi risiko sekurangnya dilaksanakan dengan menggunakan metodologi yang sesuai untuk tujuan Instansi Pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan secara kompre-

hensif, menggunakan mekanisme yang memadai untuk mengenali risiko dari faktor eksternal dan faktor internal serta menilai faktor lain yang dapat meningkatkan risiko. Sedangkan analisis resiko dilaksanakan untuk menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan Instansi Pemerintah dengan tetap menerapkan prinsip kehati-hatian.

3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Unsur ini menekankan bahwa Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan

4. Informasi dan komunikasi

Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah. Sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.

5. Pemantauan Pengendalian Intern

Pemantauan pengendalian intern pada dasarnya adalah untuk memastikan apakah sistem pengendalian intern pada suatu instansi pemerintah telah berjalan sebagaimana yang diharapkan dan apakah perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan telah dilaksanakan sesuai dengan perkembangan. Unsur ini mencakup penilaian desain dan operasi pengendalian serta pelaksanaan tindakan perbaikan yang diperlukan. Pimpinan instansi harus menaruh perhatian serius terhadap kegiatan pemantauan atas pengendalian intern dan perkembangan misi organisasi. Pengendalian yang tidak dipantau dengan baik cenderung memberikan pengaruh yang buruk dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena

itu, agar kegiatan pemantauan menjadi lebih efektif, seluruh pegawai perlu mengerti misi organisasi, tujuan, tingkat toleransi risiko dan tanggung jawab masing-masing.

2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Husna, 2013). Marwanto (2012) juga menyatakan bahwa konteks kualitas sumber daya aparatur di era otonomi adalah kemampuan profesional dan keterampilan teknis para pegawai yang termasuk kepada unsur staf dan pelaksana di lingkungan pemerintah daerah. Hal ini sangat diperlukan agar manajemen pemerintah dalam otonomi daerah berlangsung secara efektif dan efisien. Yang diperlukan tidak hanya jumlahnya yang cukup, tetapi kualitas para pegawai yang harus di ukur dengan melihat latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, jenjang kepangkatan latar belakang dan status pegawai.

Dari definisi diatas maka sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan pada tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan-tujuan organisasi tersebut sulit untuk dicapai. Sumber daya dikatakan berkualitas apabila memiliki tanggung jawab, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Hal ini membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang memiliki pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang kualitasnya rendah terhadap tugas dan fungsinya, akan menimbulkan hambatan dalam pengelolaan data juga akan berdampak pada penyajian laporan keuangan, sehingga akan mengakibatkan keterlambatan atau ketidaktepatwatan penyajian laporan keuangan dan laporan keuangan tersebut tidak relevan.

Berikut ini beberapa para ahli mengemukakan pendapat bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Sari (2016), mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah Sumber Daya Manusia yang mampu menciptakan nilai komparatif tapi juga nilai kompetitif, dan inovatif dengan menggunakan energi seperti Intelligenci, Creativity, dan Imagination.
2. Wirawan (2015), mengatakan bahwa kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.
3. Sutrisno (dalam Kalendra 2014) mengemukakan pendapat bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam perusahaan.

2.4.1 Prinsip Sumber Daya Manusia

Mangkuprawira (Dalam Karendra 2014) ada beberapa yang harus dipenuhi dalam pendekatan Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Karyawan adalah unsur investasi efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang kedalam perusahaan dalam perusahaan produktivitas yang semakin besar.
2. Kebijakan program dan pelaksanaan memang harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan.
3. Lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk dikembangkan dan dimanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin. Program dan pelaksanaan Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

2.4.2. Klasifikasi Sumber Daya Manusia

Menurut Ermaya (dalam Karendra, 2014) ada tiga macam klasifikasi Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Manusia atau individu yang memiliki alasan untuk segera dan mengarahkan yang seharusnya kepala.
2. Manusia atau individu yang mengendalikan dan memimpin bisnis dengan tujuan agar target siklus dapat dicapai dengan pengaturan direktur.
3. Manusia atau individu yang mempengaruhi kondisi tertentu, didelegasikan secara langsung untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang atau posisi tertentu yang dipegang.

2.4.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014) mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengacu pada pendapat para ahli, Kualitas Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Menurut pendapat Matutina (2016) mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Kemampuan (Abilities) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

2.5 Peran Audit Internal

2.5.1 Audit

Sukrisno Agoes (2012:4) mendefinisikan audit sebagai suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap

laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Audit memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan suatu instansi pemerintahan, karena akuntan publik sebagai pihak yang ahli dan independen pada akhir pemeriksaannya akan memberikan pendapat mengenai kewajaran posisi keuangan, perubahan ekuitas, hasil usaha dan laporan arus kas. Menurut Leo Harbert dalam Rai (2008) terdapat tiga pihak yang saling berkaitan dalam kegiatan audit, yaitu: (1) entitas pemeriksa (auditor), (2) entitas yang diaudit (auditee), dan (3) entitas yang meminta pertanggungjawaban.

Pihak pertama (auditor) merupakan pihak yang memegang peran utama dalam pelaksanaan audit karena auditor dapat mengakses informasi keuangan dan informasi manajemen dari organisasi yang diaudit, memiliki kemampuan profesional dan bersifat independen. Pihak auditee biasanya terdiri dari manajemen atau pekerja suatu organisasi yang bertanggungjawab kepada recipient dan biasa disebut sebagai pihak kedua. Recipient merupakan pihak-pihak yang menerima laporan dan biasa disebut pihak ketiga yang terdiri dari beberapa kelompok antara lain: tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi yang sama, dewan komisaris, stackholder, masyarakat, dan investor baik secara individual maupun kelompok.

2.5.2 Audit Internal

Tunggal, 2012:3 mendefenisikan audit internal sebagai fungsi penilai independen yang ada dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai pemberian jasa kepada organisasi. Audit internal merupakan tonggak utama dalam mendukung keefektifan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, serta efisiennya terhadap penggunaan seluruh sumber daya yang ada. Tercapainya tujuan secara efektif dan efisien dalam organisasi yaitu melalui perbaikan manajemen risiko terhadap integrity risk yang akan timbul dalam organisasi melalui identifikasi ataupun meminimalisirnya. Keandalan informasi keuangan dan

operasi merupakan salah satu kriteria yang dimasukkan dalam proses audit internal.

2.5.3 Peran Auditor Internal

Menurut *the international standard for the professional practice of internal auditing* dalam Yuliani (2010), peran yang dimainkan oleh auditor internal dibagi menjadi dua kategori utama yaitu : jasa assurance dan jasa konsultasi. Jasa assurance merupakan penilaian obyektif auditor internal atas bukti untuk memberikan pendapat atau kesimpulan independen mengenai proses, sistem atau subyek masalah lain. Jenis dan penugasan assurance ditentukan oleh auditor internal jasa konsultasi merupakan pemberian saran konsultasi, maka dari itu auditor internal harus tetap menjaga obyektifitasnya dan tidak memegang tanggung jawab manajemen.

2.5.4 Standar Profesi Auditor Internal

Menurut (AAIPI, 2013: 10-14) standar profesi auditor internal terbagi menjadi dua standar pokok, yaitu:

1) Independensi dan Objektivitas

Dalam semua hal yang berkaitan dengan penugasan audit intern, APIP dan kegiatan audit intern harus independen serta para auditornya harus obyektif dalam pelaksanaan tugasnya. Independensi adalah kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern untuk melaksanakan tanggung jawab audit intern secara obyektif. Objektivitas adalah sikap mental tidak memihak yang memungkinkan auditor untuk melakukan penugasan sedemikian rupa sehingga auditor percaya pada hasil kerjanya dan tidak ada kompromi atas kualitas yang dibuat. Objektivitas mengharuskan auditor tidak membedakan judgement-nya terkait audit terhadap orang lain. Ancaman terhadap objektivitas harus dikelola pada tingkat individu auditor, penugasan, fungsional dan organisasi.

2) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya. Auditor harus mempunyai pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman serta kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian terdahulu mengenai topic yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Tanjung & Sonia (2021)	Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Pada Pemerintahan Kota Cimahi	Independen : 1) Sistem Pengendalian Internal, 2) Kualitas Sumber Daya Manusia Dependen: 1) Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	(1) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. (2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan

			Keuangan Pemerintah Daerah
Windasari (2018)	Analisis Peran Auditor Internal terhadap Peningkatan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Makasar	Independen : 1) Peran Auditor Internal Dependen : 1) Peningkatan Kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah	(1) Peran Auditor Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah kota makasar
(Saipullah, 2017)	Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Independen : 1) Penggunaan sistem informasi akuntansi 2) Kualitas sumber daya manusia 3) Sistem pengendalian internal	(1) Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. (2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan

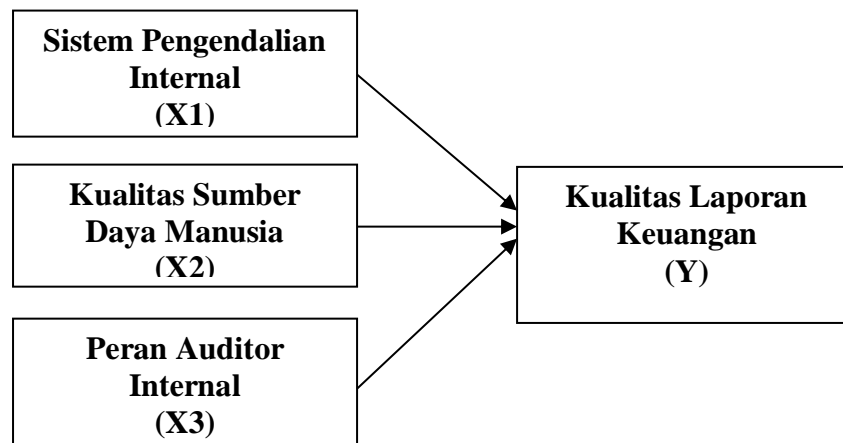
			<p>terhadap Kualitas Laporan Keuangan</p> <p>3) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah</p>
Sanjaya (2017)	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah</p> <p>(Studi Kasus Pada SKPD Kab.soppeng)</p>	<p>Independen :</p> <p>1) Kualitas Sumber Daya Manusia,</p> <p>2) Sistem Pengendalian Internal</p> <p>Dependen :</p> <p>1) Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah</p>	<p>(1) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.</p> <p>(2) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah</p>

			Daerah.
Nazaruddin & Syahrial (2017)	Pengaruh Peran Audit Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Lhokseumawe)	Independen : 1) Peran Audit Internal Dependen : 1) Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	(1) Peran Audit Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Daerah
Herzeqovina (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kabupaten Deli Serdang Dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Sebagai Variabel Moderating)	Independen: 1) Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis AkruaL, 2) Sumber Daya Manusia, 3) Penatausahaan Aset, 4) Audit Internal Dependen : 1) Kualitas Laporan Keuangan Daerah	(1) Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis AkruaL berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. (2) Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. (3) Penatausahaan Aset berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. (4) Audit Internal berpengaruh

		Moderating: 1) Sistem Pengendalian Internal	positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.
--	--	--	--

2.7 Kerangka Pikir

Penelitian menggunakan 2 variabel yaitu variabel Independen dan variabel Dependen. Variabel independe (variabel bebas) yaitu Sistem Pengendalian Interna, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Peran Auditor Internal. sedangkan variabel Dependen (terikat) yaitu Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Dibawah ini adalah gambaran skema kerangka pikir dari penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka pikir

2.8 Bangunan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Sistem Pengendalian Internal yang memadai merupakan salah satu kunci utama keberhasilan peningkatan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Semakin memadainya sistem pengendalian internal dalam organisasi pemerintahan daerah akan berdampak terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan (Saipullah, 2017).

Sistem pengendalian internal merupakan salah satu faktor yang menentukan keandalan dari laporan keuangan yang dihasilkan oleh entitas. Dalam Peraturan Nomor 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa pemerintah harus melakukan penelusuran latar belakang calon pegawai dibidangnya. Sumber daya manusia akan melakukan pekerjaan dengan baik jika ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikannya. Pemerintah daerah juga harus memberikan pelatihan demi meningkatkan kualitas dari pegawai tersebut. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal disuatu instansi pemerintahan daerah harus memadai.

Peneliti (Tanjung & Sonia, 2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

2.8.2 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut Laurenza (2020) berpendapat jika kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan baik, maka kualitas laporan keuangan akan meningkat, sehingga laporan keuangan yang baik dapat memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia ditunjukkan agar penyelenggara tugas dan fungsi organisasi dalam rangka menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dapat diterapkan. Jadi dengan adanya kualitas sumber daya manusia dapat diketahui apakah suatu instansi/organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, efektif, efisien, sehingga dengan adanya kualitas sumber daya manusia mendorong terwujudnya laporan keuangan yang berkualitas dan bebas dari kecurangan.

Sanjaya, (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Maka dapat di tarik kesimpulan untuk hipotesisnya sebagai berikut :

H2 : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

2.8.3 Pengaruh Peran Auditor Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Windasari (2018) berpendapat bahwa Peran audit internal juga merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menunjang kualitas laporan keuangan. Sebagai pengawas internal dan mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang disebabkan oleh pihak-pihak tertentu, hal ini dikarenakan seorang auditor harus memiliki kemampuan agar dapat menilai secara objektif sehingga ketika seorang auditor menemukan adanya penyimpangan dalam penyajian laporan keuangan yang diaudit maka seorang auditor akan mengungkapkan bahwa terdapat penyimpangan dalam atas laporan keuangan dan dapat memberikan saran serta melakukan review terhadap laporan keuangan untuk mengatasi penyimpangan tersebut.

Menurut Windasari (2018) menyatakan peran audit internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Maka dapat di tarik kesimpulan untuk hipotesisnya sebagai berikut :

H3 : Peran Auditor Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah