

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum OPD Lampung Utara**

Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan atau pendapatan yang menjadi kewenangan daerah. OPD Lampung Utara mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah provinsi di bidang pendapatan berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. OPD Lampung Utara bertempat di Jl. Jend. Sudirman No.12, Kota Gapura, Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara, Lampung 34516.

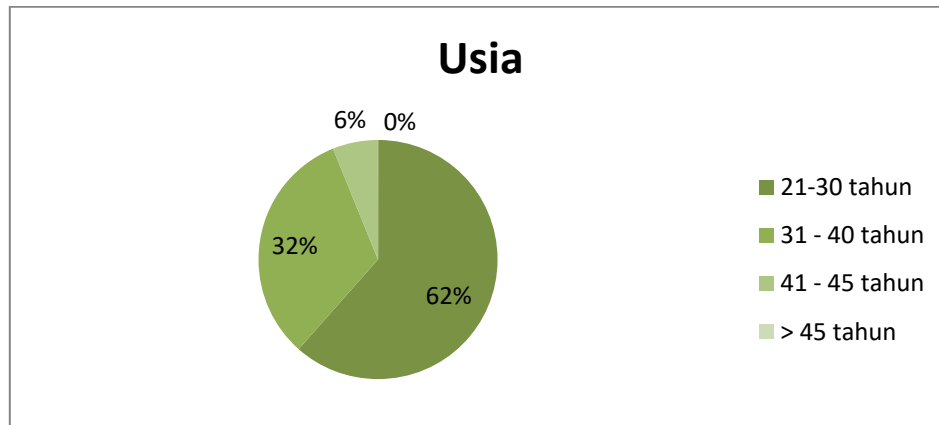
#### **4.2 Deskripsi Data**

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan yaitu OPD Lampung Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

##### **4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kualitas Laporan dengan melakukan survei pada pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara.

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

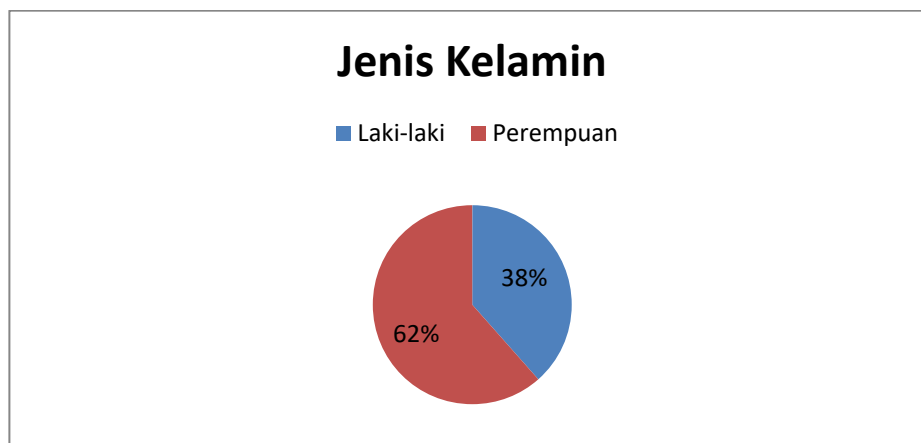


**Gambar 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan pada gambar 4.1 dari data yang diperoleh diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara yang berpartisipasi dengan usia 21-30 tahun berjumlah 40 orang atau (62%), responden dengan usia 31 - 40 tahun berjumlah 21 orang atau (32%), dan responden dengan usia 41 - 45 tahun berjumlah 4 orang atau (6%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara mayoritas berumur 21 – 30 tahun.

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

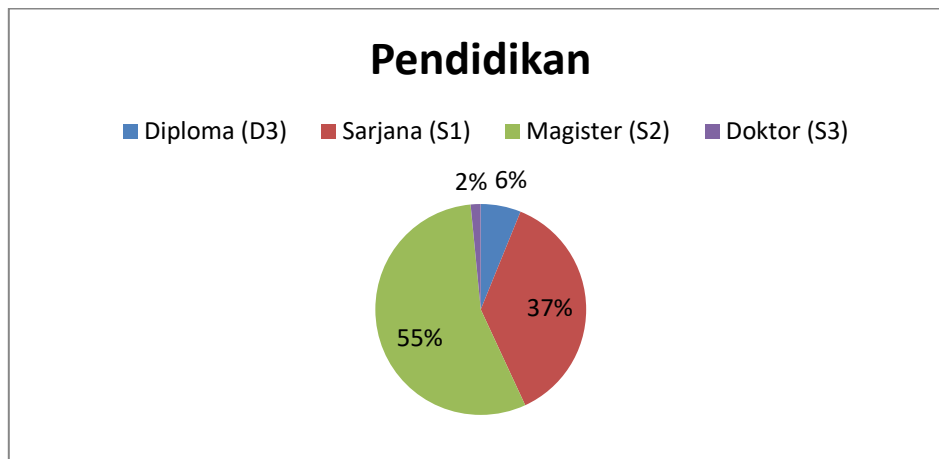


**Gambar 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan pada gambar 4.2 dari data yang diperoleh diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau 38%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang atau 62%. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara mayoritas berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



**Gambar 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan pada gambar 4.3 dari data yang diperoleh diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja di OPD Lampung Utara yang berpendidikan Diploma (D3) berjumlah 4 orang atau 6%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 24 orang atau 37%, responden yang berpendidikan S2 berjumlah 36 orang atau 55%, dan responden yang berpendidikan S3 berjumlah 1 orang atau 1%. Hal ini menjelaskan bahwa yang bekerja di OPD Lampung Utara mayoritas berpendidikan sarjana.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

##### 4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Sumber Daya Manusia

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Sumber Daya Manusia diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Sumber Daya Manusia**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Alpha	Kesimpulan
1	0.688**	0,05	Valid
2	0.824**	0,05	Valid
3	0.702**	0,05	Valid
4	0.795**	0,05	Valid
5	0.786**	0,05	Valid
6	0.771**	0,05	Valid
7	0.679**	0,05	Valid
8	0.846**	0,05	Valid
9	0.745**	0,05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3, diolah. 2022.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Sumber Daya Manusia dengan 9 pernyataan diperoleh hasil *component transformation matrix* menunjukkan bahwa semua nilai korelasi semua komponen  $> 0,5$  maka faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum kesembilan variabel yang dianalisis.

#### 4.3.1.2 Variabel Sistem Pengendalian Intern

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Sistem Pengendalian Intern diperoleh hasil sebagai berikut:

**Table 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Intern**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Alpha	Kesimpulan
1	0.825**	0,05	Valid
2	0.861**	0,05	Valid
3	0.862**	0,05	Valid
4	0.886**	0,05	Valid
5	0.862**	0,05	Valid
6	0.883**	0,05	Valid
7	0.735**	0,05	Valid
8	0.802**	0,05	Valid
9	0.313*	0,05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3, diolah. 2022.

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Sistem Pengendalian Intern dengan 9 pernyataan diperoleh hasil *component transformation matrix* menunjukkan bahwa semua nilai korelasi semua komponen  $> 0,5$  maka faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum kesembilan variabel yang dianalisis.

#### 4.3.1.3 Variabel Standar Akuntansi Pemerintah

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Standar Akuntansi Pemerintah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Table 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Standar Akuntansi Pemerintah**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Alpha	Kesimpulan
1	0.862**	0,05	Valid
2	0.848**	0,05	Valid
3	0.850**	0,05	Valid
4	0.914**	0,05	Valid
5	0.644**	0,05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3, diolah. 2022.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Standar Akuntansi Pemerintah dengan 7 pernyataan diperoleh hasil *component transformation matrix* menunjukkan bahwa semua nilai korelasi semua komponen  $> 0,5$  maka faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum ketujuh variabel yang dianalisis.

#### 4.3.1.4 Variabel Kualitas Laporan

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Standar Akuntansi Pemerintah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Table 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Alpha	Kesimpulan
1	0.740**	0,05	Valid
2	0.733**	0,05	Valid
3	0.791**	0,05	Valid
4	0.790**	0,05	Valid
5	0.846**	0,05	Valid
6	0.865**	0,05	Valid
7	0.851**	0,05	Valid
8	0.749**	0,05	Valid
9	0.808**	0,05	Valid
10	0.798**	0,05	Valid
11	0.823**	0,05	Valid
12	0.794**	0,05	Valid
13	0.868**	0,05	Valid
14	0.878**	0,05	Valid

Sumber: Data Lampiran 3, diolah. 2022.

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kualitas Laporan dengan 7 pernyataan diperoleh hasil *component transformation matrix* menunjukkan bahwa semua nilai korelasi semua komponen  $> 0,5$  maka faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum ketujuh variabel yang dianalisis.

#### **4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 4.5**  
**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011)

Berdasarkan tabel 4.5 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Standar Akuntansi Pemerintah dan Kualitas Laporan**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Sumber Daya Manusia	0,908	Sangat Tinggi	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern	0,921	Sangat Tinggi	Reliabel
Standar Akuntansi Pemerintah	0,882	Sangat Tinggi	Reliabel
Kualitas Laporan	0,959	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: Data Lampiran 4, diolah. 2022.

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Sumber Daya Manusia (X1) adalah sebesar 0,908, variabel Sistem Pengendalian Intern (X2) sebesar 0,921, variabel Standar Akuntansi Pemerintah (X3) sebesar 0,882, dan variabel Kualitas Laporan (Y) sebesar 0,959. Kesimpulan dari uji reliabilitas dari seluruh variabel adalah bahwa seluruh variabel memiliki tingkat hubungan sangat tinggi. Hal tersebut dapat diartikan pula bahwa keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

#### 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik, dan uji kolmogorov-smirnov. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

1.  $H_0$  : Data terdistribusi normal.
2.  $H_a$  : Data terdistribusi tidak normal.
3. Dengan kriteria:
4. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
5. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uji *One-sample Kolmogorov Smirnov* yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji One sample Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.92596671
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.115
	Negative	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.269
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022*

Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 1,269. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,080) tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang cukup kuat diantara variabel independennya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

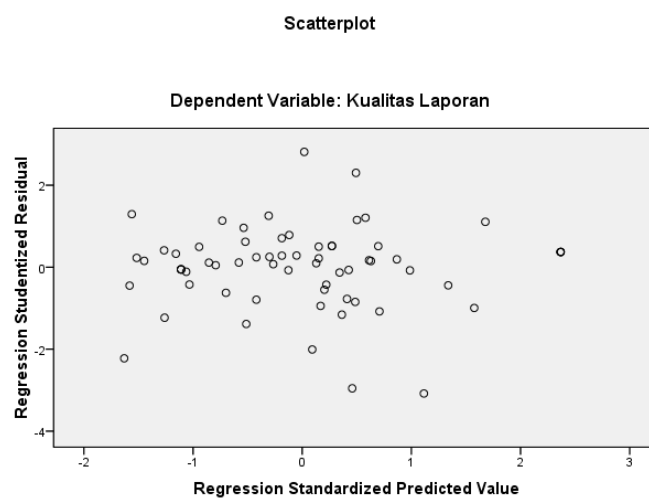
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sumber Daya Manusia	0.596	1.679
	Sistem Pengendalian Intern	0.695	1.439
	Standar Akuntansi Pemerintah	0.669	1.494

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022*

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Sumber Daya Manusia sebesar 1,679, Sistem Pengendalian Intern sebesar 1,439 dan Standar Akuntansi Pemerintah sebesar 1,494. Hal tersebut berarti bahwa nilai seluruh variabel Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Standar Akuntansi Pemerintah lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance diatas 0,1 maka data yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Metode ini untuk menguji penelitian untuk mencari keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik (Grafik Scatterplot).



**Gambar 4.4** Grafik Scatterplot

Gambar 4.4 menjelaskan bahwa Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Sumber Daya Manusia (X1), Sistem Pengendalian Intern (X2), Standar Akuntansi Pemerintah (X3) dan Kualitas Laporan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.674	6.273		.745	.459
	Sumber Daya Manusia	.554	.225	.283	2.465	.017
	Sistem Pengendalian	.125	.164	.081	.766	.446
	Standar Akuntansi Pemerintahan	1.291	.293	.478	4.411	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022*

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta  $a = 4.674$  koefisien  $b_1 = 0,554$  dan  $b_2 = 0,125$ , dan  $b_3 = -1.291$ , sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2 + b_3X3$$

$$Y = 4.674 + 0,554 X1 + 0,125 X2 - 1.291X3$$

Keterangan :

Y = Kualitas Laporan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error* / unsur kesalahan

X1 = Sumber Daya Manusia

X2 = Sistem Pengendalian Intern

X3 = Standar Akuntansi Pemerintah

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien konstanta dalam hal ini adalah Kualitas Laporan akan tetap sebesar 4.674 dengan anggapan apabila variabel lainnya konstan.
2. Nilai koefisien Sumber Daya Manusia bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kualitas Laporan, dengan catatan kondisi lain dianggap tetap ( *Ceteris Paribus*).
3. Nilai koefisien Sistem Pengendalian Intern bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kualitas Laporan, dengan catatan kondisi lain dianggap tetap ( *Ceteris Paribus*).
4. Nilai koefisien Standar Akuntansi Pemerintah bernilai positif. Artinya Standar Akuntansi Pemerintah berpengaruh terhadap Kualitas Laporan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Standar Akuntansi Pemerintah, maka semakin tinggi tingkat Kualitas Laporan, dengan catatan kondisi lain dianggap tetap ( *Ceteris Paribus*).

#### 4.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hasil uji koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.498	7.094

a. Predictors: (Constant), Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian, Sumber Daya Manusia

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022*

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,722 artinya tingkat hubungan antara Sumber Daya Manusia (X1), Sistem Pengendalian Intern (X2), dan Standar Akuntansi Pemerintah (X3) dengan Kualitas Laporan (Y) adalah positif. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,521 artinya bahwa Kualitas Laporan (Y) dijelaskan oleh Sumber Daya Manusia (X1), Sistem Pengendalian Intern (X2), dan Standar Akuntansi Pemerintah (X3) sebesar 0,521 atau 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.7 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.7.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

1. Kriteria pengambilan keputusan :
2. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

3. Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Uji parsial atau uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t-hitung  $<$  t-tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig  $<$  0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig  $>$  0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.7.1.1 Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kualitas Laporan (Y)**

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Sumber Daya Manusia (SK) dengan nilai  $t_{hitung}$  2.465  $>$   $t_{tabel}$  2,024 dan nilai signifikansi 0,017  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan, dengan demikian hipotesis 1 diterima.

#### **4.7.1.2 Sistem Pengendalian Intern (X2) terhadap Kualitas Laporan (Y)**

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Sistem Pengendalian Intern (X2) dengan nilai  $t_{hitung}$  0,766  $>$   $t_{tabel}$  2,024 dan nilai signifikansi 0,446  $<$  0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan, dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

#### **4.7.1.3 Standar Akuntansi Pemerintah (X3) terhadap Kualitas Laporan (Y)**

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Standar Akuntansi Pemerintah (X3) dengan nilai  $t_{hitung}$  -4.411  $>$   $t_{tabel}$  2,024 dan nilai signifikansi 0,000  $>$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Standar Akuntansi Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kualitas Laporan (Y)

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Sumber Daya Manusia dengan nilai  $t_{hitung} 2.465 > t_{tabel} 2,024$  dan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan, dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Pencapaian hasil ini adalah pencapaian terhadap indikator pengetahuan dan ketrampilan dan perilaku. Semakin baik tingkat pengetahuan dan ketrampilan dan perilaku dalam pengelolaan keuangan daerah maka semakin baik laporan keuangan yang dihasilkan. Penyajian laporan keuangan pemerintah daerah lebih efektif disajikan dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi.

Penelitian ini mendukung penelitian Winidyaningrum (2009) juga menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas informasi pelaporan keuangan. Karena sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut peneliti, ketidakmerataan kompetensi yang dimiliki oleh SDM organisasi sedikit banyak akan menghambat efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam struktur organisasi seperti saat ini, seluruh SDM yang ada harus memiliki kompetensi sama, sehingga tidak terdapat ketimpangan kompetensi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, pengarah dalam hal ini pembinaan atau pendidikan mutlak dilakukan pada semua tingkatan tanpa mempertimbangkan sisi sosial, politik, ekonomi, budaya, dan lingkungan, serta agama. Tujuannya untuk mengurangi kesenjangan kompetensi SDM Pemerintah Daerah.

Dukungan pimpinan pada seluruh jenjang terhadap pentingnya kompetensi tidak hanya diperlihatkan pada ketersediaan, dan kecukupan anggaran pendidikan, serta pelatihan semata. Tetapi yang lebih penting adalah menciptakan suasana dan lingkungan yang kondusif bagi berkembangnya kompetensi secara mandiri, bahkan tidak berbiaya. Dibudayakannya forum-forum diskusi yang sifatnya informal, bahkan ketika rehat siang sekalipun. Cara tersebut, akan mempercepat proses pemerataan kompetensi diantara

pegawai. Pegawai berkompetensi tinggi memberikan transfer knowledge tanpa diminta kepada sejawatnya yang masih belum memenuhi tingkat kompetensi yang ditentukan. Sebaliknya, pegawai junior tidak segan bertanya kepada seniornya dan memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap sesuatu yang belum diketahuinya. Suasana belajar dan memberi pelajaran di antara anggota organisasi harus mendapatkan tempat yang layak dan harus didukung penuh oleh pimpinan Pemerintah Daerah.

#### **4.8.2 Sistem Pengendalian Intern (X2) terhadap Kualitas Laporan (Y)**

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Sistem Pengendalian Intern dengan nilai  $t_{hitung} 0,766 > t_{tabel} 2,024$  dan nilai signifikansi  $0,446 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan, dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Interpretasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara Pengawasan Internal dan Kualitas Informasi Laporan Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Utara. Hal ini menandakan bahwa Kualitas Informasi Laporan Keuangan tidak didukung oleh Pengawasan Internal. Artinya Pengawasan Internal tidak efektif dan belum mampu menunjang peningkatan Kualitas Informasi Laporan Keuangan dikarenakan belum optimal.

Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmaningrum (2012) dan Mahaputra dan Putra (2014) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas Laporan keuangan pemerintah daerah. Fungsi tersebut di atas sejalan dengan tugas pengawas internal di lembaga pemerintahan. Tugas tersebut diatur dalam PP. No. 8 Tahun 2006 Pasal 33 ayat 3, Pasal 57; PP. No. 60 Tahun 2008, Instruksi Presiden RI No. 4 Tahun 2011 tentang Percepatan Peningkatan Akuntabilitas Keuangan negara point ke 4 bagian a. Peraturan tersebut menyatakan bahwa fungsi pemeriksaan intern adalah melakukan revidi atas laporan keuangan dan kinerja Pemerintah Daerah dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan oleh kepala daerah kepada BPK. Dengan demikian pelaksanaan pengawasan internal yang baik dapat mendukung penyajian informasi laporan keuangan berkualitas. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wriston et al. (1996:36). Menurutnya, laporan keuangan yang berkualitas dapat dihasilkan, jika mendapat dukungan dari manajemen, dewan komisaris, auditor internal, dan komite audit.

Secara umum hasil penelitian ini mengkonfirmasi asumsi filosofis dari teori agensi (agency theory), akuntabilitas publik dapat dimaknai dengan adanya kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Haryanto, Sahrudin, Arifuddin, 2007). Demikian juga dengan pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah diharapkan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan pemerintahan berjalan sesuai dengan rencana dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penilaian dan analisis dari pelaksanaan berbagai urusan pemerintahan di daerah dapat berjalan sesuai dengan standar dan kebijakan pemerintah yang berdasarkan peraturan Perundang-undangan dengan memberikan rekomendasi perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan terhadap pejabat yang berwenang (Ridla, 2013).

#### **4.8.3 Standar Akuntansi Pemerintah (X3) terhadap Kualitas Laporan (Y)**

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa variabel Standar Akuntansi Pemerintah (X3) dengan nilai  $t_{hitung} -4.411 > t_{tabel} 2,024$  dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Standar Akuntansi Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahaputra dan Putra 2014) yang menyatakan bahwa Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Standar Akuntansi Pemerintahan di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005. Standar akuntansi pemerintahan adalah prinsip-prinsip yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah yang disingkat SAP. SAP diterapkan dalam lingkup pemerintahan yaitu pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan satuan organisasi di lingkungan pemerintah pusat/daerah. Standar akuntansi pemerintahan merupakan acuan dalam dalam menyusun laporan keuangan. Sehingga standar akuntansi keuangan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Apabila standar akuntansi pemerintahan telah dipahami maka akan dapat menyajikan laporan



keuangan yang terdiri dari neraca, laporan realisasi anggaran, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan dengan benar. Oleh karena itu, pemerintah harus dapat menyajikan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah. Kualitas laporan keuangan daerah yang baik akan berdampak pula pada tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Nugraheni dan Subaweh (2008)