

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan responden berdasarkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Data yang telah dikumpulkan dianalisis sesuai dengan teknik analisis yang dipilih untuk mencapai tujuan penelitian. Data sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No	Nama SKPD Kota Bandar Lampung	Jumlah Kuisisioner
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5
2	Dinas Pekerjaan Umum	5
3	Dinas Sosial	5
4	Dinas Tenaga Kerja	5
5	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	5
6	Dinas Pangan	5
7	Dinas Lingkungan Hidup	5
8	Dinas Pemberdayaan Masyarakat	5
9	Dinas Perhubungan	5
10	Dinas Komunikasi dan Informatika	5
11	Dinas Kepemudaan dan Olah Raga	5
12	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	5
13	Dinas Kelautan dan Perikanan	5
14	Dinas Pertanian	5
15	Dinas Perindustrian	5
16	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5
17	Badan Kepegawaian Daerah	5
18	Dinas Perumahan dan Pemukiman	5
19	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	5
20	Dinas Perdagangan	5
Total Kuisisioner		100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Adapun gambaran karakteristik data kuisisioner dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Data Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Kuesioner yang disebar	100
2	Kuesioner yang direspon	85
3	Kuesioner yang tidak direspon	15
4	Persentase Pengembalian	85 %
5	Kuesioner yang tidak dapat digunakan	0
6	Kuesioner yang dapat digunakan	85
7	Persentase Kuesioner yang dapat diolah	85 %

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan table 4.2 dapat dilihat bahwa kuisisioner yang disebar dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 kuisisioner sesuai dengan jumlah sampel dan jumlah kuisisioner yang tidak dikembalikan sebanyak 15, sehingga total kuisisioner yang direspon dan dapat digunakan untuk mengolah data sebanyak 85 kuisisioner atau 85% dari kuisisioner yang disebar.

4.1.2 Deskripsi Responden

Data responden berisi informasi yang disajikan, antara lain jenis kelamin, jabatan, lama bekerja dan pendidikan terakhir responden pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bandar Lampung. Data responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Demografi Responden (n=85)

Keterangan		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	32	37.65%
	Wanita	53	62.35%
Jumlah		85	100%
Jabatan	Kasubid/Kasubbag/Kasubdis/Kasie	85	100%
Jumlah		85	100%
Pengalaman Kerja	1-5 Tahun	42	49.41%
	6-10 Tahun	33	38.82%
	11-15 Tahun	10	11.77%
	16-20 Tahun	0	-
	> 21 Tahun	0	-
Jumlah		85	100
Pendidikan Terakhir	Diploma 3	11	12.94%
	Diploma 4	0	-
	Strata 1 (Sarjana)	45	52.94%
	Strata 2 (Master)	29	34.12%
	Strata 3 (Doktor)	0	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan demografi responden pada tabel 4.3 dapat diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan gender dalam proses pembuatan laporan keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin wanita. Terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin wanita memiliki persentase lebih besar yaitu 62.35% atau sebanyak 53

responden sedangkan responden yang berjenis kelamin pria memiliki persentase 37.65% atau sebanyak 32 responden.

2. Jabatan

Jabatan responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan tingkat jabatan dalam proses pembuatan laporan keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Jumlah responden berdasarkan jabatan dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki jabatan Kasubid/Kasubbag/Kasubdis/Kasie. Terlihat bahwa responden yang memiliki jabatan Kasubid/Kasubbag/Kasubdis/Kasie memiliki persentase lebih besar yaitu 50.59% atau sebanyak 43 responden sedangkan responden yang memiliki jabatan Staf memiliki persentase 49.41% atau sebanyak 42 responden.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan pengalaman kerja dalam proses pembuatan laporan keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pengalaman kerja selama 1-5 tahun. Terlihat bahwa responden dengan pengalaman kerja selama 1-5 tahun memiliki persentase lebih besar 49.41% atau sebanyak 42 responden, responden dengan pengalaman kerja selama 6-10 tahun memiliki persentase 38.82% atau sebanyak 33 responden sedangkan responden dengan pengalaman kerja selama 11-15 tahun memiliki persentase 11.77% atau sebanyak 10 responden dan tidak ada responden dengan pengalaman kerja selama 16-20 tahun dan >21 tahun.

4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan tingkat pendidikan dalam proses pembuatan laporan keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Jumlah responden berdasarkan Pendidikan terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana). Terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana) memiliki persentase lebih besar 52.94% atau sebanyak 45 responden, responden dengan pendidikan terakhir Strata 2 (Master) memiliki persentase 34.12% atau sebanyak 29 responden sedangkan responden dengan pendidikan terakhir

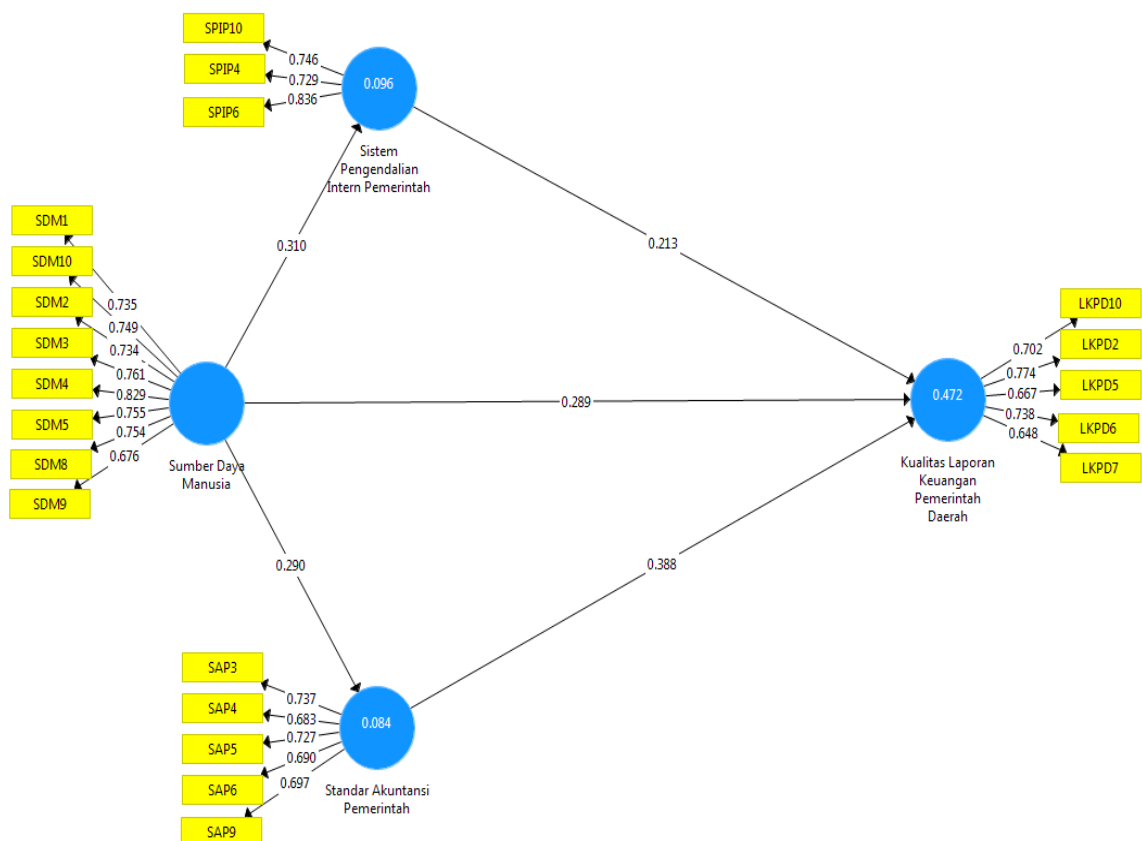
Diploma 3 memiliki persentase 12.94% atau sebanyak 11 responden dan tidak ada responden dengan pendidikan terakhir Diploma 4 dan Strata 3 (Doktor).

4.2 Hasil

4.2.1 Uji Analisis Data

4.2.1.1 Penilaian *Outer Model* (*Measurement Model*)

Pada penelitian ini ada tiga kriteria yang digunakan untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2013). Gambar *full model* persamaan struktural untuk menilai *outer model* dengan menggunakan Smart PLS versi 3.0 pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar 4.1



Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Gambar 4.1 Full Model Struktural

Keterangan :

SDM : Sumber Daya Manusia (X_1)

SPIP : Sistem Pengadaan Intern Pemerintah (X_2)

SAP : Standar Akuntansi Pemerintah (X_3)

LKPD : Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Adapun hasil uji *Outer Model* dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji *Outer Model*

Variabel	Indikator	Loading	Composite Reliability
Sumber Daya Manusia (X_1)	SDM1	0.735	0.911
	SDM2	0.734	
	SDM3	0.761	
	SDM4	0.829	
	SDM5	0.755	
	SDM8	0.754	
	SDM9	0.676	
	SDM10	0.749	
Sistem Pengadaan Intern Pemerintah (X_2)	SPIP4	0.729	0.815
	SPIP6	0.836	
	SPIP10	0.746	
Standar Akuntansi Pemerintah (X_3)	SAP3	0.737	0.833
	SAP4	0.683	
	SAP5	0.727	
	SAP6	0.690	
	SAP9	0.697	
Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)	LKPD2	0.774	0.833
	LKPD5	0.667	

	LKPD6	0.738	
	LKPD7	0.648	
	LKPD10	0.702	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Setelah melakukan uji *outer model* terhadap variabel sumber daya manusia, sistem pengadaan intern pemerintah, standar akuntansi pemerintah dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah seperti pada tabel 4.4, maka didapat seluruh indikator-indikator konstruk memenuhi nilai *convergent validity* dengan faktor *loading* > 0.5. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam diagram *full model strktural* adalah valid dan memiliki konvergen yang baik.

Uji *composite reliability* seluruh variabel dinyatakan *reliable* karena nilai *loading*-nya diatas 0.6. Sedangkan nilai *Composite Reliability* seluruh variabel penelitian berada diatas 0.7, hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini *reliable* karena telah memenuhi kriteria *Composite Reliability*.

Uji *discriminant validity* menggambarkan korelasi antara variabel dengan nilai korelasi *cross loading* seluruh indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten dinyatakan valid apabila nilai korelasi *ccross loading* variabel latennya yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain. Nilai korelasi *cross loading* masing-masing variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5**Hasil Uji *Discriminant Validity* dengan *Cross Loading***

	SDM	SPIP	SAP	LKPD
SDM1	0.735	0.293	0.099	0.430
SDM2	0.734	0.224	0.221	0.418
SDM3	0.761	0.215	0.175	0.302
SDM4	0.829	0.281	0.399	0.403
SDM5	0.755	0.270	0.196	0.353
SDM8	0.754	0.203	0.243	0.280
SDM9	0.676	0.168	0.006	0.180
SDM10	0.749	0.156	0.255	0.328
SPIP4	0.238	0.729	0.382	0.309
SPIP6	0.251	0.836	0.479	0.482
SPIP10	0.231	0.746	0.370	0.369
SAP3	0.116	0.293	0.737	0.410
SAP4	0.103	0.246	0.683	0.331
SAP5	0.210	0.360	0.727	0.444
SAP6	0.393	0.511	0.690	0.338
SAP9	0.169	0.432	0.697	0.514
LKPD2	0.359	0.376	0.505	0.774
LKPD5	0.256	0.293	0.354	0.667
LKPD6	0.403	0.366	0.299	0.738
LKPD7	0.406	0.228	0.339	0.648
LKPD10	0.245	0.500	0.528	0.702

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* dengan *cross loading* pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan

konstruk laten telah memprediksi ukuran pada blok variabel konstruk lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Discriminant validity juga dapat ditunjukkan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Adapun hasil uji *discriminant validity dengan square root AVE* pada penelitian ini dapat dilihat pada table 4.6 :

Tabel 4.6
Hasil Uji Discriminant Validity dengan Square Root AVE

Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Sumber Daya Manusia (X_1)	0.563
Sistem Pengedaian Intern Pemerintah (X_2)	0.596
Standar Akuntansi Pemerintah (X_3)	0.500
Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)	0.500

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* dengan *Square Root AVE* pada tabel 4.6 menunjukkan hasil bahwa *Discriminant validity* tercapai karena nilai *Square Root AVE* pada masing-masing konstruk lebih besar dari 0.5, sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria Uji *Partial Least Square* dengan ukuran *Outer Model (Measurement Model)*.

4.2.1.2 Pengujian Inner Model

Pengujian ini dilakukan untuk validasi model secara keseluruhan yaitu gabungan *inner model* dan *outer model*. Nilai GoF diperoleh dari *average communalities index* dikalikan dengan R^2 model. Menurut (Tenenhaus, 2004; dalam Hussein, 2015) evaluasi *Inner Model* dapat dilakukan dengan tiga cara. Ketiga cara tersebut adalah dengan melihat dari R^2 , Q^2 dan GoF. Berikut ini adalah hasil pengujian *Inner Model* dengan ukuran *R-Square* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji *Inner Model* dengan ukuran *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Sumber Daya Manusia (X ₁)	
Sistem Pengedaian Intern Pemerintah (X ₂)	0.096
Standar Akuntansi Pemerintah (X ₃)	0.084
Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)	0.472

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 pengujian *Inner Model* dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk mengetahui Q^2 dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2)$$
$$Q^2 = 1 - (1 - 0.096) (1 - 0.084) (1 - 0.472)$$
$$Q^2 = 0.563$$

Yang terakhir adalah dengan nilai *Goodness of Fit* (GoF). Menurut (Tenenhaus, 2004; dalam Hussein 2015) berbeda dengan CB-SEM, untuk mengetahui nilai GoF pada PLS-SEM dilakukan dengan cara manual yaitu sebagai berikut :

$$GoF = \sqrt{AVE + R^2}$$
$$GoF = \sqrt{0.539 \times 0.163}$$
$$GoF = 0.296$$

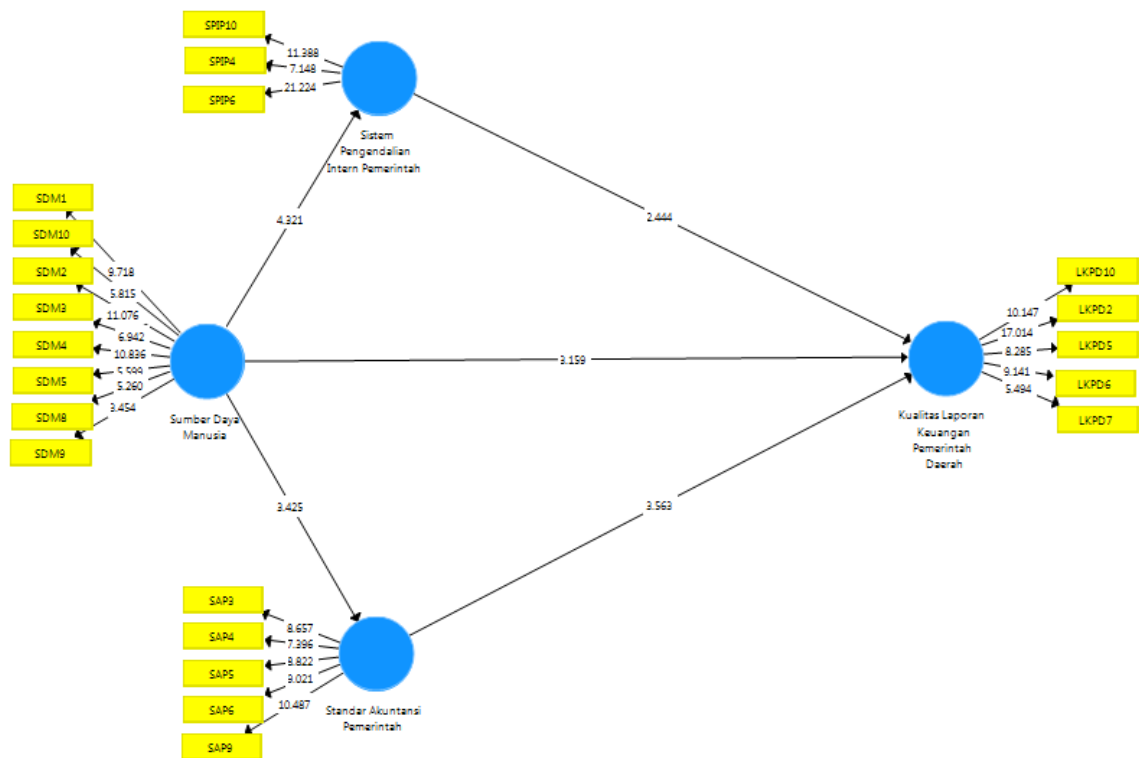
Menurut (Tenenhaus, 2004; dalam Hussein 2015), nilai GoF *small* = 0.1, GoF *medium* = 0.25, dan GoF *besar* = 0.38. Dari pengujian R^2 , Q^2 dan GoF

terlihat bahwa model yang dibentuk adalah *medium*. Sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil pengujian hipotesis didapatkan dari pengujian *Bootstapping* dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Hasil pengujian disajikan pada gambar dibawah ini :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Gambar 4.2 Hasil Pengujian *Bootstrapping*

4.2.2.2 Uji Pengaruh Langsung

Pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari nilai T-statistiknya. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara langsung pada variabel endogennya apabila hasil T-statistik > T-tabel (1.96). Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari nilai *P-Values* yang < tingkat alpha yang telah ditetapkan ($\alpha=0,05$). Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Pengaruh Langsung Variabel Laten

<i>Path</i>	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
SDM → SPIP	0.310	0.338	0.072	4.321	0.000
SDM → SAP	0.290	0.326	0.085	3.425	0.001
SDM → LKPD	0.289	0.309	0.092	3.159	0.002
SPIP → LKPD	0.213	0.213	0.087	2.444	0.015
SAP → LKPD	0.388	0.379	0.109	3.563	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.8 maka dapat dijelaskan hasil pengujian langsung pada masing-masing hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai koefisien sebesar 0.310 dan nilai T-statistik > T-tabel ($4.321 > 1.98$) dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_1 diterima dan menolak H_0 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada penerapan sistem pengendalian intern pemerintah.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai koefisien sebesar 0.290 dan nilai T-statistik > T-tabel ($3.425 > 1.98$) dengan nilai Sig. $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti H_2 diterima dan menolak H_0 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada penerapan standar akuntansi pemerintah.

3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai koefisien sebesar 0.289 dan nilai T-statistik $>$ T-tabel ($3.159 > 1.98$) dengan nilai Sig. $0.002 < 0.05$. Hal ini berarti H_3 diterima dan menolak H_0 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

4. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah memiliki nilai koefisien sebesar 0.213 dan nilai T-statistik $>$ T-tabel ($2.444 > 1.98$) dengan nilai Sig. $0.015 < 0.05$. Hal ini berarti H_4 diterima dan menolak H_0 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara penerapan sistem pengendalian intern pemerintah pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

5. Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah memiliki nilai koefisien sebesar 0.388 dan nilai T-statistik $>$ T-tabel ($3.563 > 1.98$) dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_5 diterima dan menolak H_0 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara penerapan standar akuntansi pemerintah pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

4.2.2.3 Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari nilai T-statistiknya. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara tidak langsung pada variabel endogennya apabila hasil T-statistik $>$ T-tabel (1.96). Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari nilai *P-Values* yang $<$ tingkat alpha yang telah ditetapkan ($\alpha=0,05$). Hasil uji

pengaruh tidak langsung masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Pengaruh Tidak Langsung Variabel Laten

<i>Path</i>	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
SDM → SPIP					
SDM → SAP					
SDM → LKPD	0.179	0.196	0.058	3.099	0.002
SPIP → LKPD					
SAP → LKPD					

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung variabel laten pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai koefisien sebesar 0.179 dan nilai T-statistik > T-tabel ($3.099 > 1.98$) dengan nilai Sig. $0.002 < 0.05$. Hal ini berarti kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh tidak langsung atau melalui variabel perantara pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sebesar 0,179 merupakan total pengaruh tidak langsung melalui penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan penerapan standar akuntansi pemerintah.

4.2.2.4 Uji Efek Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengujian penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan penerapan standar akuntansi pemerintah sebagai pemediasi dapat dilihat dari nilai *Variance Accounted For* (VAF) masing-masing variabel pemediasi. Jika nilai *Variance Accounted For* (VAF) diatas 80%,

maka menunjukkan peran variabel penerapan sistem pengendalian intern pemerintah maupun penerapan standar akuntansi pemerintah sebagai pemediasi penuh (*full mediation*). Variabel penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan penerapan standar akuntansi pemerintah dikategorikan sebagai pemediasi parsial apabila nilai *Variance Accounted For* (VAF) berkisar antara 20% sampai dengan 80%, namun jika nilai *Variance Accounted For* (VAF) kurang dari 20% dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi. Perhitungan *Variance Accounted For* (VAF) dilakukan dengan formula sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}}$$

Nilai VAF untuk pengujian efek mediasi penerapan sistem pengendalian intern pemerintah pada hubungan kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dapat dihitung dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Efek Mediasi
Penerapan SPIP Pada Hubungan Kompetensi SDM dan Kualitas LKPD

Pengaruh Tidak Langsung = 0.310 * 0.213 (SDM → SPIP = 0.310; SPIP → LKPD = 0,213)	0.066
Pengaruh Langsung (SDM → LKPD = 0.289)	0.289
Pengaruh Total	0.355
VAF = 0.066 / 0.355	0.186

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan uji efek mediasi pada tabel 4.10 diperoleh hasil perhitungan VAF penerapan sistem pengendalian intern pemerintah sebagai pemediasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah adalah sebesar 0.186 atau 18.6% < 20% sehingga

menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah tidak terdapat efek mediasi. Kompetensi sumber daya manusia masih memiliki pengaruh langsung pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, meskipun tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah melalui penerapan sistem pengendalian intern pemerintah. Hal ini berarti H_0 diterima dan menolak H_6 yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah melalui penerapan sistem pengendalian intern pemerintah.

Hasil perhitungan AVE penerapan sistem pengendalian intern pemerintah menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah tidak memiliki pengaruh sebagai pemediasi hubungan kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor pemediasi lain (Baron dan Kenny, 1986 dalam Sudiarianti, 2015). Salah satu faktor lain dalam penelitian ini adalah penerapan standar akuntansi pemerintah. Nilai VAF untuk pengujian efek mediasi penerapan standar akuntansi pemerintah pada hubungan kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dapat dihitung dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11

Uji Efek Mediasi

Penerapan SAP Pada Hubungan Kompetensi SDM dan Kualitas LKPD

Pengaruh Tidak Langsung = $0.290 * 0.388$ (SDM → SAP = 0.290; SAP → LKPD = 0,388)	0.112
Pengaruh Langsung (SDM → LKPD = 0.289)	0.289
Pengaruh Total	0.401
VAF = $0.112 / 0.401$	0.279

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan uji efek mediasi pada tabel 4.11 diperoleh hasil perhitungan VAF penerapan standar akuntansi pemerintah sebagai pemediasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah adalah sebesar 0.279 atau 27.9% yang berkisar antara 20% sampai dengan 80%, sehingga menunjukkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah sebagai pemediasi parsial. Hasil ini menggambarkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah memediasi parsial hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan menunjukkan bahwa standar akuntansi pemerintah merupakan salah satu dari beberapa faktor yang menjadi pemediasi hubungan kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini berarti H_7 diterima dan menolak H_0 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah melalui penerapan standar akuntansi pemerintah.

4.2.2.5 Latent Variable Correlation

Tabel 4.12

Latent Variable Correlation

Variabel Laten	Kualitas LKPD	Penerapan SPIP	Penerapan SAP	Kompetensi SDM
Kualitas LKPD	1			
Penerapan SPIP	0.511	1		
Penerapan SAP	0.586	0.536	1	
Kompetensi SDM	0.468	0.310	0.290	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini. Korelasi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sebagai variabel dependen dengan kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan standar akuntansi

pemerintah sebagai variabel independen memiliki korelasi yang cukup kuat yaitu sebesar 0.511; 0.586 dan 0.468. Gambaran ini menyatakan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan melalui sistem pengendalian intern pemerintah dan standar akuntansi pemerintah yang baik akan cenderung menghasilkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang semakin baik.

Berikut ini adalah hasil penelitian dari pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan variabel intervening Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Standar Akuntansi Pemerintah, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Penelitian

Hipotesis Penelitian	Hasil Uji
H₁ = Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Ha diterima
H₂ = Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah	Ha diterima
H₃ = Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Ha diterima
H₄ = Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Ha diterima
H₅ = Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Ha diterima
H₆ = Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah melalui Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Ha ditolak
H₇ = Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah melalui Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah	Ha diterima

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada penerapan sistem pengendalian intern pemerintah. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) maka penerapan sistem pengendalian intern pemerintah yang dihasilkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) cenderung semakin baik. Apabila Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam melaksanakan tugasnya menggunakan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya dengan baik serta didukung dengan perilaku yang mengutamakan kode etik, maka pengendalian intern cenderung akan berjalan dengan efektif.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra, 2015) dan (Sudiarianti, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi sumber daya manusia pada penerapan sistem pengendalian intern pemerintah.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada penerapan standar akuntansi pemerintah. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) maka ada kecenderungan semakin baik terciptanya penerapan standar akuntansi pemerintah. Penerapan standar akuntansi pemerintah yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan

pengakuan pendapatan, pengakuan belanja, prinsip-prinsip penyusunan laporan konsolidasi, investasi, pengakuan dan penghapusan asset berwujud dan tidak berwujud, kontrak konstruksi, kebijakan kapitalisasi pengeluaran, kemitraan dengan pihak ketiga, biaya penelitian dan pengembangan, perhitungan persediaan dan dana cadangan serta prinsip lainnya yang tercantum dalam PP No. 71 Tahun 2010. Tanpa adanya kompetensi yang baik, maka penerapan standar akuntansi pemerintah cenderung tidak akan berjalan dengan baik.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sudiarianti, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi sumber daya manusia pada penerapan standar akuntansi pemerintah.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) maka kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) cenderung semakin baik. Pemerintah daerah perlu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia terutama pengetahuan dan keahlian dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas khususnya meningkatkan relevansi laporan keuangan pemerintah daerah dalam menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk mengoreksi keputusan pengguna dimasa lalu dan memprediksi kejadian dimasa yang akan datang.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurillah, 2014), (Wati, 2014) dan (Sudiarianti, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

4.3.4 Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis keempat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara penerapan sistem pengendalian intern pemerintah pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan sistem pengendalian intern pemerintah yang dilaksanakan, maka kecenderungan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) akan semakin baik. Menurut (Nugraheta, 2017) dengan diterapkannya sistem pengendalian intern maka pemerintah daerah akan memiliki otorisasi pemisahan tugas yang jelas, dan tidak ada pegawai pemerintahan yang merangkap fungsi dalam penyusunan laporan keuangan, karena hal itulah yang menjadi faktor terbesar adanya tindakan-tindakan kurang etis dari pegawai pemerintahan yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Apabila otorisasi pemisahan tugas sudah jelas maka setiap fungsi-fungsi dapat dijalankan dengan baik. Informasi yang dilaporkan akan akurat sehingga dapat meminimalisir adanya tindakan-tindakan yang tidak etis yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurillah, 2014), (Wati, 2014) dan (Sudiarianti, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel penerapan sistem pengendalian intern pemerintah pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

4.3.5 Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kelima diketahui bahwa terdapat pengaruh antara penerapan standar akuntansi pemerintah pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan standar akuntansi pemerintah yang dilaksanakan, maka kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) cenderung semakin baik. Dengan adanya kejelasan standar akuntansi

pemerintahan yang dipakai, maka dapat menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra, 2015), (Wati, 2014) dan (Sudiarianti, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel penerapan standar akuntansi pemerintahan pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

4.3.6 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Melalui Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis keenam diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia masih memiliki pengaruh langsung pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, meskipun tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah melalui penerapan sistem pengendalian intern pemerintah. Penerapan sistem pengendalian intern pemerintah menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah tidak memiliki pengaruh sebagai pemediasi hubungan kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor pemediasi lain (Baron dan Kenny, 1986 dalam Sudiarianti, 2015).

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sudiarianti, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah melalui penerapan sistem pengendalian intern pemerintah.

4.3.7 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Melalui Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketujuh diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan

pemerintah daerah melalui penerapan standar akuntansi pemerintah. Penerapan standar akuntansi pemerintah memediasi parsial hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan menunjukkan bahwa standar akuntansi pemerintah merupakan salah satu dari beberapa faktor yang menjadi pemediasi hubungan kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sudiarianti, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah melalui penerapan standar akuntansi pemerintah.