

**KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI SEBAGAI PEMODERASI  
HUBUNGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH,  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DENGAN KUALITAS  
LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH**

**Theophilia Fina F Leiwakabessy**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura  
philiafina89@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji komitmen organisasi dan motivasi sebagai pemoderasi hubungan sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia dengan laporan keuangan pemerintah daerah. Populasi penelitian ini adalah pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Maluku Barat Daya. Pengambilan sampel menggunakan metode judgement sampling dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik survei dengan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan *moderated regression analysis (MRA)*. Hasil penelitian menunjukkan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kualitas LKPD, kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Selanjutnya komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan SPIP dan kualitas LKPD tetapi tidak dapat memoderasi hubungan kompetensi SDM dan kualitas LKPD. Sedangkan motivasi dapat memoderasi hubungan kompetensi SDM dan kualitas LKPD tetapi gagal memoderasi hubungan SPIP dan kualitas LKPD.

**Kata kunci :** *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi, Motivasi, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine organizational commitment and motivation as moderated the relationship between government internal control systems and human resource competence with local government financial statements. The population of this research are government officer in Kabupaten Maluku Barat Daya. Sampling was conducted using a judgment sampling method and number of samples are 44 respondents. The data collection technique used was a survey technique using a questionnaire. Data analysis used moderated regression analysis (MRA). The results showed that the government internal control system do not significantly effect on the quality of local government financial statement, while human resource competence had a significant efect on quality of local government financial statement human resource competence had an effect on the quality of regional government financial reports. Furthermore, organizational commitment can moderate the relationship between government internal control system and the quality of local government financial statement but cannot moderate the relationship between human resource competency and quality of local government financial statement. Meanwhile, motivation can moderate the relationship between human resource competency and the quality of local government financial statement but it fails to moderate the relationship between government internal control system and the quality of local government financial statement'*

**Keywords:** *Government Internal Control System, Human Resource Competence, Organizational Commitment, Motivation, Regional Government Financial Statements*

## PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang dilaksanakan pemerintah Indonesia sejak tahun 2010 dengan penetapan Peraturan Presiden No. 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintah yang professional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara. Birokrasi seperti ini diharapkan akan memberikan kontribusi nyata pada capaian kinerja pemerintah dan pembangunan nasional serta daerah. Program reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menjawab tuntutan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil dan akuntabel.

Menurut Mardiasmo (2009), laporan keuangan organisasi sektor publik merupakan komponen penting untuk menciptakan akuntabilitas sektor publik. Karena itu salah satu tanggung jawab pemerintah dalam mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan adalah dengan menyusun Laporan keuangan pemerintah secara periodik. Laporan keuangan memiliki manfaat sebagai media transparansi, media akuntabilitas publik, sarana informasi, serta sarana evaluasi kinerja.

Agar laporan keuangan pemerintah tersebut dapat bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan dalam kaitannya dengan proses pengambilan keputusan, maka laporan keuangan yang disajikan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus memenuhi karakteristik kualitatif sebagaimana diatur dalam kerangka koseptual Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yaitu: relevan, andal, dapat di bandingkan dan dapat dipahami. Dalam peraturan tersebut juga dinyatakan bahwa Pemerintah Daerah dianggap salah satu entitas pelaporan, yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan wajib menyajikan laporan pertanggungjawaban, berupa laporan keuangan yang bertujuan umum. Laporan keuangan pemerintah daerah terdiri 3 secara general terdiri dari tiga item utama yaitu: laporan pelaksanaan anggaran

(*budgetary reports*), laporan finansial, dan CaLK. Laporan pelaksanaan anggaran terdiri dari 3 jenis laporan, yakni: Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (SAL). Laporan finansial terdiri dari Neraca, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas, dan Laporan Arus Kas.

Selanjutnya untuk mewujudkan pengelolaan keuangan negara yang transparan dan akuntabel, maka perlu dilakukan audit atas laporan keuangan tersebut oleh lembaga negara yang independen. Dengan adanya fungsi atau mekanisme audit di sektor publik, diharapkan dapat mewujudkan tercapainya akuntabilitas di dalam pengelolaan sektor pemerintahan, BUMN, atau instansi pengelola aset Negara lainnya (Bastian, 2006). Menurut UU No. 15 tahun 2006 tentang BPK, salah satu tugas BPK adalah memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dan lembaga negara lainnya yang dilakukan berdasarkan undang-undang. Hasil akhir audit BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yakni laporan audit yang menyatakan opini auditor terhadap laporan keuangan pemerintah yang diauditnya. Opini audit tersebut mencakup Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Opini Tidak Wajar (TP), dan Pernyataan Menolak memberi Opini atau Tidak Memberi Pendapat (TMP).

Berdasarkan hasil pemeriksaan BPK atas 541 LKPD Tahun 2019, mengungkapkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas 485 (90%) LKPD, opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atas 50 (9%) LKPD, dan opini Tidak Menyatakan Pendapat (TMP) atas 6 (1%) LKPD. Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2018, kualitas LKPD Tahun 2019 mengalami peningkatan yang ditunjukkan dengan kenaikan opini WTP sebesar 8 poin persen yaitu dari 82% pada tahun 2018 menjadi 90% pada tahun 2019. Pada LKPD Tahun 2018, sebanyak 443 dari 542 LKPD yang memperoleh opini WTP (82%), sedangkan pada LKPD Tahun 2019 sebanyak 485 dari 541 LKPD yang

memperoleh opini WTP (90%) (IHPS I BPK RI, 2019).

Salah satu pemerintah daerah Kabupaten di Provinsi Maluku yang mengalami peningkatan kualitas LKPD adalah Kabupaten Maluku Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari opini yang diperoleh untuk tahun 2019 yaitu opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) setelah selama beberapa tahun terakhir Kabupaten MBD memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Sesuai Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK Semester 1 tahun 2019, penyebab opini WDP yang diperoleh Kabupaten MBD karena ditemukan akun yang tidak disajikan sesuai SAP dan tidak meliputi bukti yang cukup meliputi akun asset, baik berupa asset lancar maupun asset lainnya (BPK RI, 2019). Peningkatan opini WDP menjadi WTP menunjukkan adanya perhatian serius pemerintah terkait pengelolaan keuangan daerah. Opini WTP diberikan kepada Kabupaten MBD setelah BPK mempertimbangkan kewajaran Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Tahun Anggaran 2019, dengan memperhatikan kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), kecukupan informasi laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern.

Efektivitas pengendalian intern merupakan salah satu indikator penting penunjang kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah. Kelemahan SPI seringkali menjadi alasan laporan keuangan pemerintah daerah tidak dapat meraih opini WTP. Penelitian sebelumnya tentang hubungan sistem penelitian intern dengan kualitas laporan keuangan dilakukan oleh Nurillah (2014) yang membuktikan secara empiris bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini didukung penelitian – penelitian berikutnya oleh Fitri (2006), Triyanti (2017) dan Siwambudi, dkk (2017) yang juga berhasil membuktikan adanya pengaruh positif implementasi SPIP terhadap kualitas LKPD. Namun hasil penelitian berbeda diperoleh Budiawan dan Budi (2014), Yensi, dkk (2014) dan Leiwakabessy (2020) yang menyatakan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh

terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Selain itu dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai entitas akuntansi yang mengelola anggaran, kekayaan dan memiliki kewajiban dalam menyelenggarakan akuntansi dan menyajikan laporan keuangan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada OPD seyogyanya memiliki latar belakang pendidikan akuntansi, berpengalaman di bidang keuangan pemerintah serta secara periodik mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat membantu individu tersebut melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sejalan dengan semangat reformasi birokrasi yang diusung oleh pemerintah saat ini. Untuk menghasilkan Laporan Keuangan Daerah yang berkualitas dibutuhkan SDM yang memahami dan kompeten dalam akuntansi keuangan Pemerintahan Daerah (Nurillah, 2014). Penelitian lainnya yang menyatakan bahwa Laporan Keuangan yang berkualitas di pengaruhi oleh kompetensi SDM juga telah dilakukan oleh Yensi dkk (2014), serta Fitri (2016). Namun pada beberapa Pemerintah Daerah, misalnya Pemerintah Kabupaten Klungkung, kompetensi SDM ternyata tidak berpengaruh terhadap penyajian LKPD yang berkualitas (Siwambudi, 2017). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Indriasari (2008) dan Ponamon (2014) juga membuktikan bahwa kapasitas SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas LKPD.

Perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh SPIP dan kompetensi pada beberapa pemerintah daerah di Indonesia diduga dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebagai faktor kontinjensi yang mampu memperlemah atau memperkuat pengaruh sistem pengendalian intern pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Siwambudi, 2017). Selain itu menurut Fitri (2016) pegawai pada organisasi perangkat daerah memerlukan motivasi untuk meningkatkan kualitas hasil kerja yang maksimal termasuk di dalamnya peningkatan kualitas kerja dalam menghasilkan laporan keuangan yang

berguna bagi pengambilan keputusan di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Maluku Barat Daya dengan komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel moderasi.

## KAJIAN TEORI

### Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Laporan keuangan pemerintah daerah merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan dalam pemerintah daerah yang mempresentasikan secara terstruktur posisi keuangan dari transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pemerintah daerah. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) pada prinsipnya merupakan hasil gabungan atau konsolidasi dari laporan keuangan SKPD Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya (Bastian, 2006).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah komponen – komponen yang terdapat dalam satu set laporan keuangan terdiri dari laporan pelaksanaan anggaran dan laporan finansial, sehingga seluruh komponen menjadi sebagai berikut:

- a) Laporan Realisasi Anggaran
- b) Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih
- c) Neraca
- d) Laporan Operasional
- e) Laporan Arus Kas
- f) Laporan Perubahan Ekuitas
- g) Catatan Atas Laporan Keuangan

### Kualitas Laporan Keuangan

Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhikualitas yang dikehendaki:

- a) Relevan  
Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu.
- b) Andal  
Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi.
- c) Dapat dibandingkan  
Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya.
- d) Dapat Dipahami  
Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud. (PP No. 71 Tahun 2010)

### Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern (SPI) adalah proses 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 efektif dan efisien,

keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah sistem pengendalian intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah (PP No. 60 Tahun 2008). Suatu sistem pengendalian intern dikatakan baik jika memenuhi 5 unsur yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Resiko
3. Kegiatan Pengendalian
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemantauan Pengendalian Intern

### **Kompetensi SDM**

Kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasilhasil (*outcomes*) (Nurillah, 2014).

Sesuai keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Sipil No. 46 A tahun 2003 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap mental yang mewakili keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan keterlibatan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, serta berniat untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi itu (Ikhsan dkk, 2011; Syaifullah, 2014).

Meyer dan Allen (1991) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yaitu:

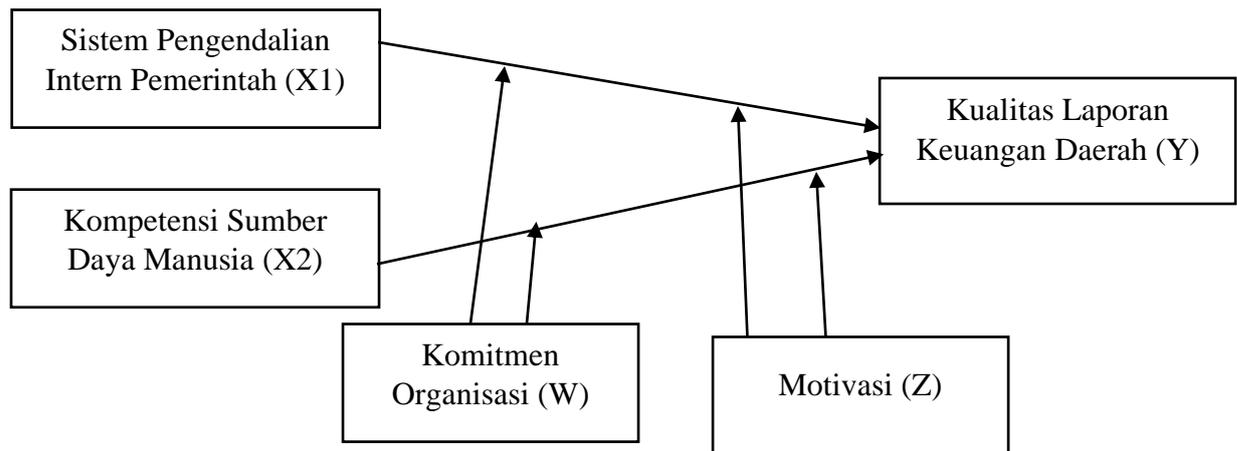
1. Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2006) motivasi menyangkut bagaimana cara mengerahkan daya dan potensi yang dimiliki untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Wahjosumidjo (2009) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dengan motivasi dalam dirinya, seorang karyawan akan memiliki semangat juang yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi standar yang ditetapkan (Goleman, 2001). Sehingga dapat disimpulkan motivasi akan mendorong setiap karyawan termasuk pegawai pada organisasi perangkat daerah untuk berprestasi dalam pekerjaannya, memiliki inisiatif dan optimism yang tinggi.

### **Kerangka Berpikir dan Hipotesis**

Berdasarkan konsep berbagai variabel penelitian yang diuraikan sebelumnya, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

### Pengembangan Hipotesis

- H1: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah
- H2: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
- H3: Komitmen organisasi memoderasi hubungan sistem pengendalian intern pemerintah dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
- H4: Komitmen organisasi memoderasi hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
- H5: Motivasi memoderasi hubungan sistem pengendalian intern pemerintah dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
- H6: Motivasi memoderasi hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

populasi para pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Maluku Barat Daya. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgement sampling*. Kriteria yang digunakan bagi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu pegawai OPD yang bertanggungjawab terhadap proses penyusunan laporan keuangan, meliputi kepala OPD, kepala bagian atau sub bagian dan bendahara OPD yang melakukan kegiatan kebendaharaan dalam rangka pelaksanaan anggaran, yaitu bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, dan bendahara pengurus barang.

### Teknik Pengumpulan dan Jenis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data survei. Dengan teknik survei, data dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang bersumber dari jawaban responden atas pertanyaan yang berhubungan persepsi mereka terhadap kualitas laporan keuangan, sistem pengendalian intern, kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan motivasi di lingkungan atau instansi tempat mereka bekerja.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan di Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya dengan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengumpulan Data dan Gambaran Umum Responden**

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden di lingkungan instansi pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Barat Daya. Respondennya pegawai OPD yang bertanggungjawab terhadap proses penyusunan laporan keuangan, meliputi kepala OPD yang ditunjuk sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD), staf PPKD, kepala bagian atau sub bagian keuangan, dan bendahara OPD yang melakukan kegiatan kebhendaharaan dalam rangka pelaksanaan anggaran, yaitu bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, dan bendahara pengurus barang. Kuisisioner dibagikan pada responden di 25 OPD di lingkungan Pemerintah Daerah Maluku Barat Daya. Jumlah kuisisioner yang dibagikan kepada responden dan tingkat pengembaliannya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.** Jumlah Kuisisioner dan Tingkat Pengembalian

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Kuisisioner yang didistribusikan	90	100
Kuisisioner yang tidak kembali	35	38,9
Kuisisioner yang diterima	55	61,1
Kuisisioner yang tidak dapat digunakan	11	20
Kuisisioner yang dapat diolah	44	80

*Sumber : Diolah peneliti, 2020*

Berdasarkan data pada tabel 1, jumlah kuisisioner yang didistribusikan sebanyak 90 eksemplar. Kuisisioner yang kembali berjumlah 55 eksemplar atau *respond rate* sebesar 61,1%. Dari 55 kuisisioner ini setelah diteliti dengan seksama, terdapat 11 kuisisioner yang tidak dapat diolah (20%) sedangkan *usable respon rate* sebesar 80% atau jumlah kuisisioner yang memenuhi kriteria dan layak untuk diolah serta dianalisis berjumlah 44 kuisisioner.

Gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	24	55
Wanita	20	45
<b>Usia</b>		
20-30 tahun	3	7
31-40 tahun	28	64
>40 tahun	13	30
<b>Lama Bekerja</b>		
<5 tahun	5	11
5-10 tahun	25	57
>10 tahun	14	32
<b>Jabatan</b>		
Kepala/Sekretaris OPD	5	11
Kepala Bagian/Bidang	5	11
Kepala Sub Bidang	2	5
Kepala Sub Bagian	11	25
PPK	4	9

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jabatan</b>		
Bendahara Penerimaan	5	11
Bendahara Pengeluaran	12	27
<b>Jenjang Pendidikan</b>		
SMA/SMK	8	18
D3	11	25
S1	25	5
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>		
Akuntansi	6	13,6
Manajemen/Ilmu Ekonomi	9	20,4
Hukum	4	9,1
Pertanian/Perikanan	5	11,4
Lainnya	20	45,5

Sumber : Diolah peneliti, 2020

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas diketahui korelasi antara masing-masing indikator/item untuk variabel sistem pengendalian intern, kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan motivasi tingkat signifikansinya  $< 0,01$  dan  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator/item pertanyaan dalam variabel – variabel tersebut valid. Sedangkan untuk variabel kualitas LKPD, item pernyataan kedua nilai signifikansinya  $0,082 > 0,05$ , sehingga item pertanyaan tersebut dieliminasi dan tidak digunakan pada pengujian berikutnya karena dianggap tidak valid. Selanjutnya untuk uji reliabilitas untuk keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena seluruhnya memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov – Smirnov*. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov – Smirnov* 0,708 dan probabilitasnya 0,698. Nilai probabilitas 0,848 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan untuk sistem pengendalian intern, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan motivasi memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF-nya tidak lebih dari 10. Artinya tidak terdapat korelasi antara variabel- variabel tersebut. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas melalui uji Glejser, dengan syarat apabila nilai probabilitasnya  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser menunjukkan nilai probabilitas semua variabel independen dan moderasi dalam model regresi lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

### Uji Hipotesis dan Pembahasan

Setelah uji asumsi klasik, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan *Moderated regression analysis* (MRA) menggunakan *IBM SPSS Statistic Versi 25*, karena model moderasi dalam penelitian ini merupakan model moderasi berganda (Ghozali, 2019). Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	t-value	t-tabel	Sig
(Constant)	-52.165	-1,232	1,6838	0,226
Sistem Pengendalian Intern	0,805	-0,740	1,6838	0,464
Kompetensi SDM	5,5378	2,490	1,6838	0,018
Komitmen Organisasi	1,835	2,355	1,6838	0,024
Motivasi	0,332	0,271	1,6838	0,788
Interaksi 1 (SPIP*Komitmen)	0,049	2,164	1,6838	0,037
Interaksi 2 (Kompetensi SDM*Komitmen)	-0,018	-0,659	1,6838	0,514
Interaksi 3 (SPIP*Motivasi)	0,086	1,612	1,6838	0,116
Interaksi 4 (Kompetensi SDM*Motivasi)	0,155	2,077	1,6838	0,045
F- Value:	2,655			
Sig:	0,022			
R square :	0,378			

Sumber : Diolah peneliti, 2020

Hipotesis pertama (H1), sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah tidak dapat dibuktikan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung -0,740 lebih kecil dari nilai t tabel 1,6838 dan nilai probabilitas 0,4464 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian ini membuktikan pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya, sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sejalan dengan penelitian Budiawan dan Budiono (2014) pada Kabupaten/Kota Wilayah I Bogor. Sistem pengendalian intern yang diterapkan pada pemerintah daerah kabupaten Maluku Barat Daya tidak mampu mendukung terciptanya peningkatan kualitas laporan keuangan daerah. Untuk itu pemerintah diharapkan perlu memperhatikan implementasi sistem pengendalian intern pada seluruh organisasi perangkat daerah, sehingga dapat menunjang kualitas laporan keuangan.

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung 2,490 lebih besar dari nilai t tabel 1,6838 dan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3 maka dapat dinyatakan:

nilai probabilitas 0,018 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan, kualitas laporan keuangan yang disajikan pemerintah daerah akan semakin baik ketika sumber daya manusia yang menghasilkan laporan tersebut memiliki kompetensi yang memadai. Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, berpengalaman di bidang keuangan pemerintah serta secara periodik mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat membantunya melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik akan menghasilkan laporan keuangan yang relevan, andal, dapat dipahami dan dapat dibandingkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang oleh, Triyanti (2017), Fitri (2018), yang menunjukkan sistem pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah.

Hipotesis ketiga (H3), komitmen organisasi memoderasi hubungan sistem pengendalian intern pemerintah dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,164 > 1,6838 dan nilai signifikansi 0,037. Hasil Penelitian ini membuktikan komitmen organisasi merupakan pemoderasi

hubungan SPIp dan kualitas LKPD. Interaksi antara sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi yang dimiliki pejabat dan pegawai OPD Maluku Barat Daya berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Tujuan implementasi sistem pengendalian intern dalam suatu organisasi public adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi dari pegawai Organisasi Perangkat Daerah akan memudahkan organisasi tersebut mengimplementasikan pengendalian intern yang memadai sehingga dapat memberikan keyakinan yang memadai kepada para pemangku kepentingan bahwa pemerintah daerah telah mencapai tujuan penyelenggaraan keuangan negara secara efektif dan efisien, prinsip keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan telah terpenuhi.

Hipotesis keempat (H4), komitmen organisasi memoderasi hubungan kompetensi sumberdaya manusia dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah ditolak. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung 0,695 lebih kecil dari nilai t tabel 1,6838 dan nilai probabilitas 0,514 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa interaksi antara kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi tidak mampu meningkatkan kualitas Laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini dapat terjadi jika dalam melaksanakan tugasnya sebagai ASN, seorang pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah memiliki keterlibatan yang rendah dengan institusinya. Rendahnya keterlibatan pegawai terhadap organisasinya kemungkinan disebabkan karena pegawai mendapat tekanan dari atasan yang menginginkan seluruh tindakannya harus sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, selain itu lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat membuat pegawai tidak menggunakan kompetensi yang dimiliki secara maksimal (Siwambudi, 2017).

Hipotesis Kelima (H5), Motivasi memoderasi hubungan sistem pengendalian intern pemerintah dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung 1,612 lebih kecil dari nilai t tabel 1,6838 dan nilai probabilitas 0,116 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi dan SPIP tidak mampu meningkatkan kualitas Laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi bukanlah moderator dalam hubungan antara SPIP dan kualitas laporan keuangan. Tinggi atau rendahnya motivasi ASN di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Maluku Barat Daya sama sekali tidak akan berdampak pada hubungan Sistem Pengendalian Intern dan kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah tersebut. Hal ini menunjukkan efektivitas pengendalian intern di pemerintah daerah perlu diperhatikan. Pimpinan hingga seluruh pegawai perlu memiliki komitmen yang kuat untuk mengimplementasikan SPIP secara baik dan menyeluruh di lingkungan kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitri (2016) yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi hubungan antara SPIP dan kualitas LKPD Kota Binjai.

Hipotesis keenam (H6), motivasi memoderasi hubungan kompetensi sumberdaya manusia dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung 2,007 lebih besar dari nilai t tabel 1,6838 dan nilai probabilitas 0,045 lebih kecil dari 0,05, artinya motivasi merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan anatar kompetensi SDM dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Ketika ASN dengan kompetensi yang memadai dari segi latar belakang pendidikan maupun memiliki ketrampilan dalam melaksanakan tugasnya ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka kinerja ASN tersebut dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang dipercayaaan kepadanya akan turut meningkat. Peningkatan kinerja itu akan tampak pada laporan Keuangan Pemerintah daerah yang dihasilkan memenuhi karakteristik kualitatif yang ditetapkan, baik dari berupa keterandalan laporan tersebut,

relevansinya maupun dapat dipahami oleh para penggunanya sehingga dapat digunakan dalam proses-proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 juga diketahui, nilai F sebesar 2,655 dan nilai probabilitasnya 0,022. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa perubahan variabel independen dalam model yaitu sistem pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi dapat menjelaskan dengan baik variabel dependen, kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Besarnya nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,378. Hal ini berarti bahwa 37,8% variasi variabel kualitas laporan keuangan pemerintah dapat dijelaskan oleh keempat variabel sistem pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi. Sedangkan sisanya 62,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan bukti-bukti empiris yang diperoleh maka disimpulkan bahwa:

1. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah
3. Komitmen organisasi memoderasi hubungan sistem pengendalian intern pemerintah dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
4. Komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan kompetensi SDM dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

5. Motivasi tidak memoderasi hubungan sistem pengendalian intern pemerintah dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
6. Motivasi memoderasi hubungan kompetensi SDM dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan peneliti antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas wilayah penelitian pada beberapa pemerintah daerah di tingkat kabupaten/kota maupun di tingkat provinsi serta dapat mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang lebih lengkap untuk penelitian pada instansi pemerintah lainnya. Sehingga pemahaman dan generalisasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah menjadi lebih komprehensif, khususnya untuk pemerintah daerah yang belum memperoleh opini WTP dari BPK dan memiliki kelemahan dalam sistem pengendalian internnya
2. Bagi pemerintah daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Maluku yang belum memperoleh opini WTP agar lebih memperhatikan kompetensi sumber daya manusia yang bertugas di bidang pengelolaan keuangan serta mengimplementasikan sistem pengendalian intern dengan efektif sehingga memberikan keyakinan memadai bagi para pemangku kepentingan bahwa pengelolaan keuangan pemerintah daerah dilakukan secara akuntabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Erlangga.
- Budiawan, D.A., dan Budi, S.P. 2014. "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kekuatan Koersif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah". *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2, No. 1, Hal 276-288.
- Fitri, Y. 2018. *Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Binjai dengan Motivasi Kinerja sebagai Variabel Moderating*. Tesis USU. Tidak dipublikasi.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2019. *Mediasi dan Moderasi dalam Analisis Statistik*, Semarang: Yoga Pratama
- Goleman, D. 2001. *Working White Emotional Intelligence (terjemahan Alex Tri Kantjono W)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S., 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. Ishak, M. 2011. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriasari, D. Ertambang N. 2008. "Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir)". *Simposium Nasional Akuntansi XI*, Pontianak, 23-24 Juli.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPM.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, Vol.1, pp.61-89.
- Nurillah, A. S. 2014. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Sakd), Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kota Depok)" Desertasi Doktor. Tidak Dipublikasi
- Siwambudi. I.G.N., Gerianta. W.Y., I Dewa.N.B., 2017. "Koitmen Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern pada Kualitas Laporan Keuangan". *E-Journal Ekonomi dan BISNIS Universitas Udayana* 6.1 (2017): 385-416
- Triyanti dan Mutikawati, R.I. 2017. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sitem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan".
- Wahjosumidjo.2009. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.
- Yensi. D. S., Amir Hasan., Yunita Anisma., 2014. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Internal (Internal Audit) Terhadap Kualitas