

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (OPD KOTA PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Disusun guna memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi (S.Akun)



Oleh:

SITI NURUL FAZA MUMTAZA

NIM. 4319097

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (OPD KOTA PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Disusun guna memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi (S.Akun)



Oleh:

SITI NURUL FAZA MUMTAZA

NIM. 4319097

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurul Faza Mumtaza

NIM : 4319097

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sitem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (OPD Kota Pekalongan)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 24 Juli 2023

Yang Menyatakan,



Siti Nurul Faza Mumtaza

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Siti Nurul Faza Mumtaza

Yth.
Dekan Fakultas dan Ekonomi Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Akuntansi Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : **Siti Nurul Faza Mumtaza**
NIM : **4319097**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (OPD Kota Pekalongan)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 24 Juli 2023

Pembimbing,



Ade Gunawan, M.M

NIP. 1981042520150310002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan www.febi.uingusdur.ac.id

P E N G E S A H A N

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

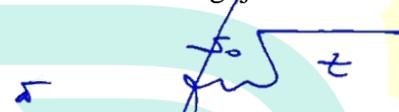
Nama : **Siti Nurul Faza Mumtaza**
NIM : **4319097**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (OPD Kota Pekalongan)**
Dosen Pembimbing : **Ade Gunawan, M.M**

Telah diujikan pada hari Selasa tanggal 01 Agustus 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S. Akun).

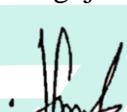
Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II


Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag.

NIP. 19780616 200312 1 003


Ina Mutarainah, M.Ak.

NIP. 199203312019032007

Pekalongan, 10 Agustus 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.

NIP. 197502201999032001

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS Al-Insyirah: 6)

“Beristirahatlah jika lelah, namun jangan pernah menyerah”

“Ketika segalanya menjadi sulit, berhentilah sejenak lihat kebelakang dan lihatlah seberapa jauh kamu telah melangkah

(KTH)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar, tetapi gelombang-gelombang itu yang nantinya bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi bekal untuk masa depan dan bisa bermanfaat bagi sesama manusia. Saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tua saya. Terimakasih untuk papa saya Sutikno (alm) dan mama saya Siti Kholifah yang telah membesarkan dan mendidik saya, serta tiada hentinya selalu mendukung, mendo'akan, dan memberikan semangat kepada saya.
2. Kakak saya Siti Nuril Fahmi Al-Izzah dan Mas Azis yang selalu mendoakan, menguatkan dan memberikan semangat kepada saya.
3. Sahabat seperjuangan Tri Fani, Indar, Killa, Izzul, A. Taufiq, Rizqi selama perkuliahan hingga pembuatan skripsi yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat saya Tutik Damayanti dan Dwi Hidayatur Rohmah yang selalu memberikan semangat, dukungan dan keceriaan kepada saya.
5. Sahabat KKN saya Ana, Ikrim, Lichun yang telah memberikan pengalamannya selama KKN dan selalu memberi semangat kepada saya.
6. Dosen Pembimbing, Bapak Ade Gunawan, M.M yang selalu membantu serta mengarahkan penelitian hingga penulisan skripsi ini terselesaikan.
7. Dosen Wali, Bapak Ali Amin Isfandiari, M. Ag. yang telah menjadi orang tua kedua yang selalu mengarahkan selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman Program Studi Akuntansi Syariah 2019 yang telah menemani sepanjang masa perkuliahan.
9. Almamater UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

ABSTRAK

SITI NURUL FAZA MUMTAZA. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (OPD Kota Pekalongan).

Maraknya permasalahan tentang kualitas laporan keuangan saat ini ramai dibicarakan. Banyak kasus di Indonesia mengenai kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang kurang baik. Berkaitan dengan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah serta untuk mengetahui peran Komitmen Organisasi dalam memoderasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada OPD Kota Pekalongan dengan populasi sebanyak 26 Badan dan Dinas di Kota Pekalongan. Sedangkan sampelnya sebanyak 78 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan olah data menggunakan *IBM SPSS Statistic 26*.

Ditemukan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Adanya komitmen organisasi tidak mampu memperkuat pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan komitmen organisasi mampu memperkuat sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Laporan Keuangan, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

SITI NURUL FAZA MUMTAZA. *The influence of human resource competence and internal control system on the quality of local government financial statements with organizational commitment as a moderation variable (OPD Pekalongan City).*

The rise of problems about the quality of financial statements is currently being discussed. There are many cases in Indonesia regarding the poor quality of Local Government Financial Statements. Related to this problem, the purpose of this study is to determine the effect of Human Resource Competence and Internal Control System on the Quality of Local Government Financial Statements and to determine the role of Organizational Commitment in moderating the relationship between independent variables to dependent variables.

This research is quantitative by using a data collection method using primary data obtained from the distribution of questionnaires in OPD Pekalongan City with a population of 26 agencies and offices in Pekalongan City. While the sample was 78 respondents. The sampling technique was carried out using purposive sampling methods and data processing using IBM SPSS Statistic 26.

It was found that the competence of human resources and internal control systems affect the quality of local government financial statements. The existence of organizational commitment is not able to strengthen the influence of human resource competence variables on the quality of local government financial statements and organizational commitment is able to strengthen the internal control system on the quality of local government financial statements.

Keywords: Human Resource Competence, Internal Control System, Quality of Financial Statements, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi Program Studi Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Dr. H. Tamamudin, M.M selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Ade Gunawan, M.M selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi (DPS)
5. Ria Anisatus Sholihah, M.S.A selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
6. Ali Amin Isfandiar, M. Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA)
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan do'a, dukungan dan semangat kepada penulis
8. Pihak OPD Kota Pekalongan yang telah membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan.
9. Sahabat seperjuangan Tri Fani, Indar, Killa, Izzul, A. Taufiq, Rizqi yang telah meberikan dukungan dan semangat selama menjalani perkuliahan dan penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Akuntansi Syariah angkatan 2019.

11. Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook, BTS yang selalu menghibur dan menjadi penyemangat disaat saya lelah.

Akhir kata, saya berharap kepada Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 24 Juli 2023

Penulis,



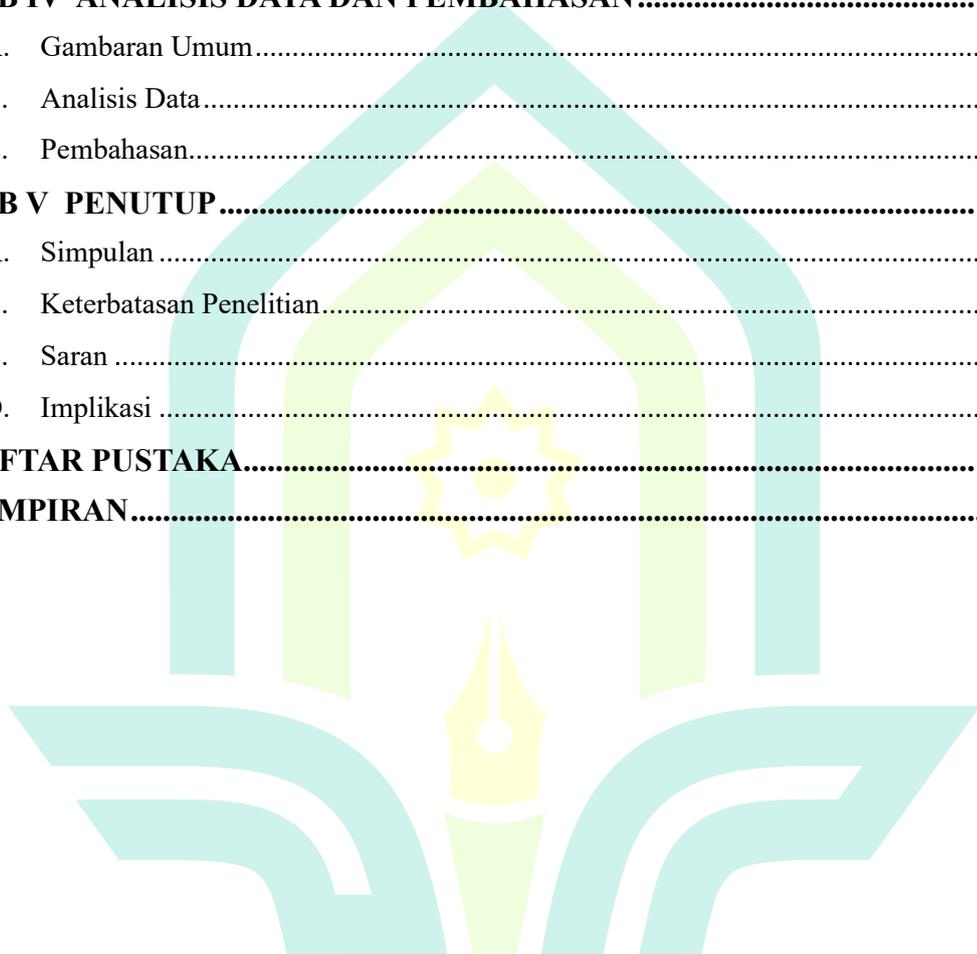
Siti Nurul Faza Mumtaza



DAFTAR ISI

JUDUL	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
P E N G E S A H A N	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Kualitas Laporan Keuangan.....	11
C. Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	12
D. Sistem Pengendalian Internal.....	13
E. Komitmen Organisasi	14
F. Telaah Pustaka.....	14
G. Pengembangan Hipotesis	21
H. Model Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Pendekatan Penelitian	25
C. Setting Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian	25
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Teknik Analisis Data	31
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum.....	36
B. Analisis Data.....	42
C. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP.....	76
A. Simpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	76
C. Saran	77
D. Implikasi	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	I



PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	ʿ	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ʾ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أَي = ai	إِي = ī
أ = u	أَوْ = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/. Contoh:

مرأأجميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/. Contoh:

فاطمة ditulis *fāṭimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi *syaddad* tersebut. Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rajulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang. Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البدیع ditulis *al-badī'*

الجلال ditulis *al-jalāl*

6. Huruf hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof ^/ . Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

ثىء ditulis *syai`un*

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almizān

Wa auf al-kaila wal mizān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīmūl-Khalīl

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan

Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh:

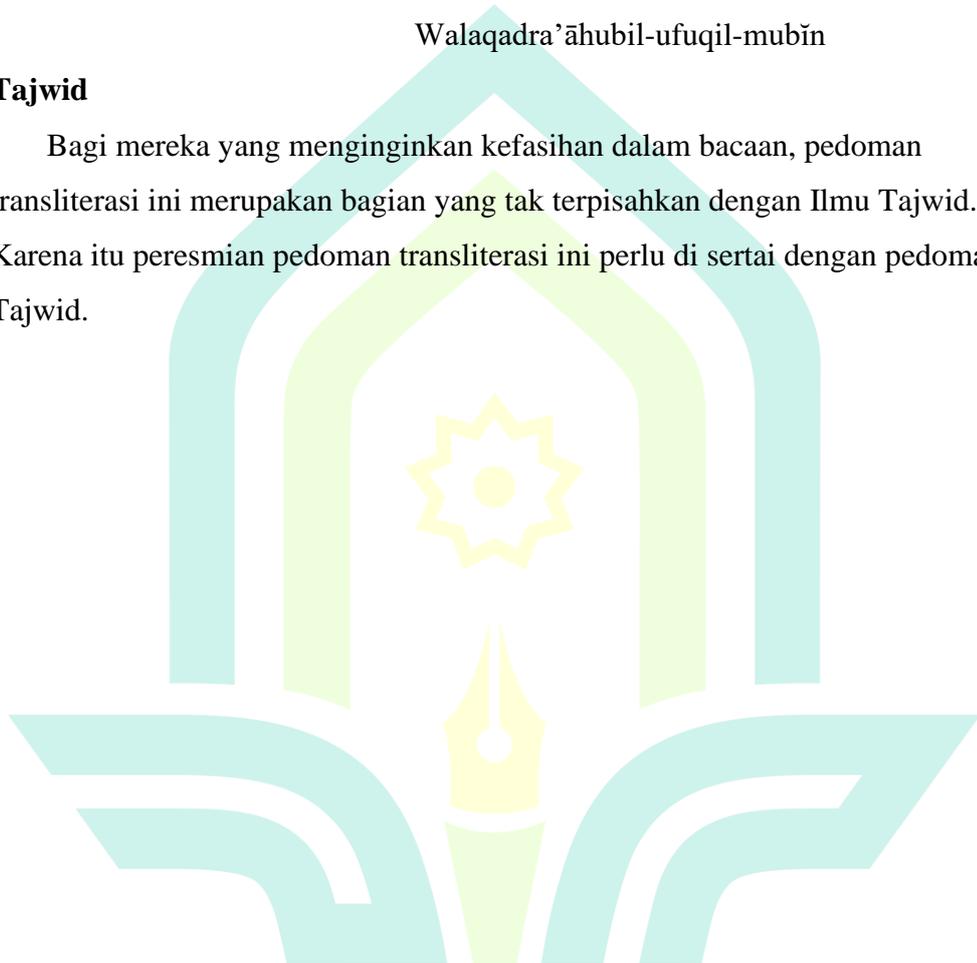
وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ Wa mā Muhammadun illā rasl

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubīn

Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn

9. Tajwid

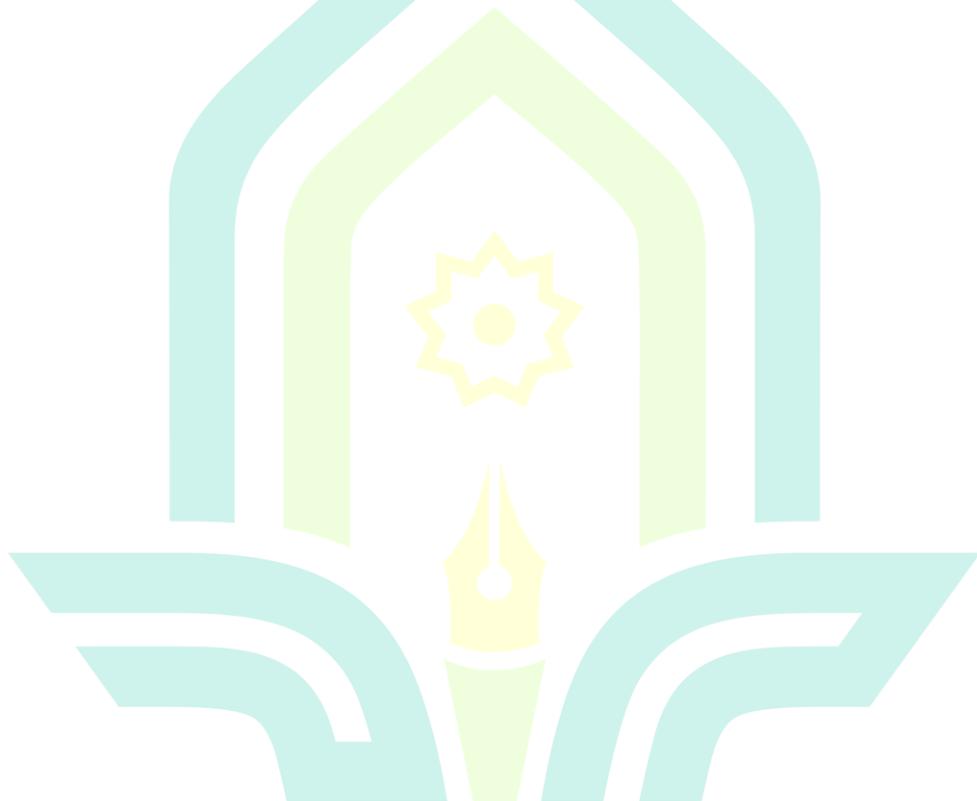
Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Opini LKPD Tahun 2017-2021	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Pengambilan Sampel	26
Tabel 3.2 Sampel Penelitian OPD Kota Pekalongan	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.4 Skala Likert	31
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	37
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur	38
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan	40
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Lama Jabatan	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Distribusi Frekuensi	42
Tabel 4.8 Dasar Interpretasi Skor Indikator Variabel Penelitian	43
Tabel 4.9 Deskripsi Butir Pertanyaan Kompetensi Sumber Daya Manusia	44
Tabel 4.10 Deskripsi Butir Pertanyaan Sistem Pengendalian Internal	45
Tabel 4.11 Deskripsi Butir Pertanyaan Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.12 Deskripsi Butir Pertanyaan Kualitas Laporan Keuangan	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Moderasi	54

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas Moderasi	56
Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman Rho	57
Tabel 4.23 Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman Rho Moderasi	58
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.25 Hasil Uji t	62
Tabel 4.26 Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi	63
Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Moderasi	66



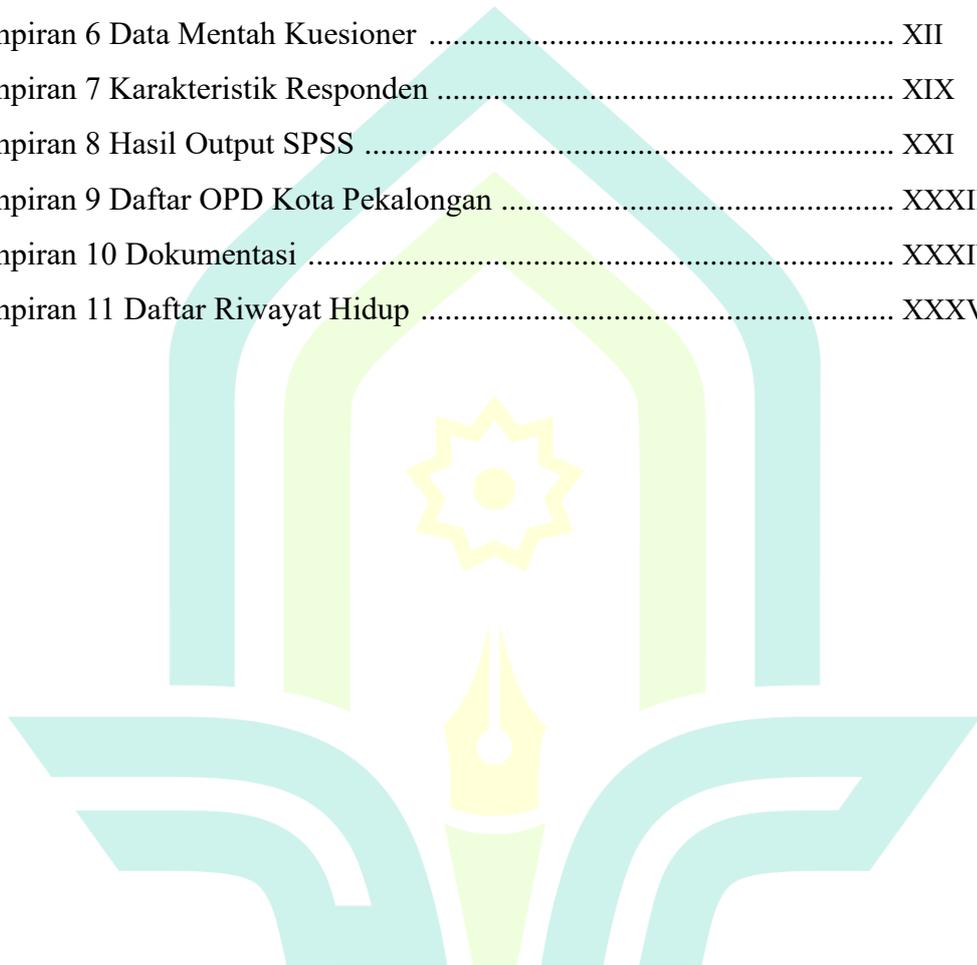
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Izin Penelitian DPMPTSP Kota Pekalongan	I
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP Kota Pekalongan	II
Lampiran 3 Permohonan Izin Penelitian kepada OPD Kota Pekalongan ..	III
Lampiran 4 Bukti Tanda Izin Penelitian dan Pengambilan Data	IV
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	VI
Lampiran 6 Data Mentah Kuesioner	XII
Lampiran 7 Karakteristik Responden	XIX
Lampiran 8 Hasil Output SPSS	XXI
Lampiran 9 Daftar OPD Kota Pekalongan	XXXIII
Lampiran 10 Dokumentasi	XXXIV
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup	XXXVI



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Maraknya permasalahan tentang kualitas laporan keuangan saat ini ramai dibicarakan. Banyak kasus di Indonesia mengenai kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang kurang baik (Pasha, 2018). Tuntutan akuntabilitas sangat penting guna menyediakan laporan keuangan yang berkualitas tinggi dan membantu pemerintah meningkatkan kinerja perangkat daerah.

Laporan keuangan dihasilkan melalui kesepakatan yang dilaksanakan oleh organisasi sektor publik yang merupakan media bagi perusahaan untuk memberikan deskripsi kegiatannya kepada khalayak umum dan berguna untuk menginformasikan keputusan kepada pengguna. Dalam memberikan informasi harus bermanfaat bagi penggunanya dengan nilai yang menunjukkan bahwa laporan keuangan tersebut berkualitas tinggi. Aspek utama untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangan dibutuhkan laporan yang disusun dengan berpegang prinsip ketepatan waktu dan SAP (Widari & Sutrisno, 2017).

Tidak adanya kesalahan material dalam laporan keuangan menunjukkan LKPD yang berkualitas. Selain itu laporan keuangan yang dapat dimengerti, pemenuhan informasi pemakai dalam mengambil keputusan, dan mampu diandalkan menjadikan laporan keuangan tersebut bisa dibandingkan dari laporan sebelumnya (Amriani, 2018).

Berlandaskan UU No. 15 Tahun 2004 mengenai Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara serta UU terkait dalam melaksanakan penyelidikan laporan keuangan meliputi neraca, laporan operasional, perubahan saldo anggaran, laporan realisasi anggaran, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas dan catatan atas laporan keuangan.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) mendapat opini setiap tahun dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Kualitas akuntabilitas keuangan untuk pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dapat diartikan Opini BPK atas LKPD (Siwambudi et al., 2017). Hasil opini dari BPK tersebut adalah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Tidak Wajar (TW), dan Tidak Memberi Pendapat (TMP). Pada saat BPK memberi opini wajar tanpa pengecualian, maka pelaporan keuangan pada organisasi akan disajikan secara wajar dan berkualitas (Andrianto, 2017).

Hasil pemeriksaan BPK yakni 541 LKPD tahun 2021 pada semester 1, BPK mengungkapkan opini WTP ialah 500 LKPD (92,4%), opini WDP ialah 38 LKPD (7%), dan opini TMP ialah 3 LKPD (0,6%). Seperti terlihat pada tabel perkembangan opini LKPD pada 5 tahun terakhir:

Tabel 1.1

Perkembangan Opini LKPD Tahun 2017-2021

Opini	Tahun									
	2017		2018		2019		2020		2021	
WTP	411	76%	443	82%	485	89,5%	486	89,7%	500	92,4%
WDP	113	21%	86	16%	50	9,2%	49	9%	38	7%

TMP	18	3%	13	2%	7	1,3%	5	0,9%	3	0,6%
TW	0	-	0	-	0	-	2	0,4%	0	-

Sumber: IHPS I Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, opini LKPD dalam 5 tahun berturut-turut mengalami kenaikan, LKPD yang mendapatkan opini WTP awalnya 76% pada tahun 2017 dan pada tahun 2021 menjadi 92,4%. Sehingga LKPD selama 5 tahun terakhir mengalami kenaikan sebesar 16,4%. Selain itu, jumlah LKPD yang mendapatkan opini WDP mengalami penurunan sebesar 14 % dari 21% pada LKPD Tahun 2017 menjadi 7% pada LKPD Tahun 2021.

Kompetensi sumber daya manusia yang mendukung menjadi aspek penting dalam penyajian laporan keuangan yang berkualitas. Menurut Ihsanti (2014) kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam memajukan sesuatu hal dikenal sebagai kompetensi sumber daya manusia. Seseorang mampu meraih kinerja yang sangat baik di tempat kerja berkat kompetensi sumber daya manusia guna membantu membuat rencana, melakukan, dan mengelola entitas yang bersangkutan. Tetapi, sudah menjadi permasalahan umum yang terjadi di pemerintah daerah bahwa untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia seringkali tidak seimbang dengan keperluan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Menurut penelitian Ardianto & Eforis (2019) dan Pangestu et al (2019) bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan. Namun, riset Alminanda & Marfuah (2018) justru menunjukkan hasil

sumber daya manusia tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan.

Salah satu hasil menerapkan sistem pengendalian internal adalah peningkatan kualitas laporan keuangan. Efektivitas pengendalian internal menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan (Nurlis & Yadiati, 2017). Namun, terkadang sistem pengendalian internal masih memiliki kekurangan yang dapat mengganggu keakuratan laporan keuangan (Dewi & Susilowati, 2022). Saat menyusun laporan keuangan, BPK menemukan permasalahan lemahnya sistem pengendalian internal. Hal ini membuktikan opini WTP yang didapat tidak selalu dikarenakan sumber daya manusia yang kompeten, sistem pengendalian internal yang optimal, dan komitmen organisasi yang baik seperti pencatatan yang kurang akurat atau tidak sesuai dengan PABU, kekurangan staf yang memenuhi syarat, dan keterlambatan penyampaian laporan keuangan sehingga dapat memberi dampak pada kualitas laporan keuangan. Untuk melaksanakan tugasnya, pemerintah daerah berkewajiban membangun dan menjaga sistem pengendalian internal yang kuat. Sehingga, fenomena kualitas laporan keuangan pemerintah daerah ini sangat menarik guna dikaji lebih lanjut.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan laporan keuangan pemerintah daerah yang dihasilkan yaitu dengan cara pengoptimalan sistem pengendalian internal (Triyani & Tubarad, 2018). Menurut penelitian Aziyah & Yanto (2022) dan Widari & Sutrisno (2017) bahwa sistem pengendalian intern mampu mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara

positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian Ardianto & Eforis (2019) bahwa sistem pengendalian intern tidak mampu mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Komitmen organisasi berperan penting dalam proses mewujudkan tujuan organisasi karena individu yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi akan terus menjadi anggota dan bekerja untuk memajukan tujuan organisasi. Pegawai akan memiliki rasa kepunyaan terhadap organisasi jika terdapat komitmen organisasi. Pegawai akan senang bekerja jika yakin jiwanya terhubung dengan nilai inti organisasi. Akibatnya, mereka akan termotivasi untuk melaporkan semua kegiatan secara sukarela dengan meminta pertanggungjawaban organisasi kepada publik, termasuk tanggung jawab keuangan melalui pelaporan keuangan (Andrianto, 2017)

Keterlibatan dalam suatu organisasi berasal pada kepercayaan pegawai terhadap nilai organisasi, kemauan para pegawai agar menunjang organisasi mencapai tujuannya, dan kesetiaan para pegawai agar tetap menjadi anggota organisasi (Andrianto, 2017). Ketidakkonsistenan antara kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal pada kualitas LKPD salah satunya disebabkan oleh aspek kontinjensi ialah komitmen organisasi yang bisa memperlemah atau memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas LKPD dan pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas LKPD (Siwambudi et al., 2017). Menurut riset Siwambudi et al. (2017) menunjukkan kualitas LKPD tidak dipengaruhi secara positif oleh interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi SDM dan pengendalian internal.

Namun, menurut penelitian Alminanda & Marfuah (2018) bahwa sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah diperkuat dengan komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah tidak diperkuat dengan komitmen organisasi.

Opini WTP dari BPK yang diharapkan seluruh lembaga pemerintah dapat mendapatkannya, namun pastinya tidak akan mudah bagi wilayah kota atau kabupaten untuk mendapatkan hasil opini tersebut. Kota Pekalongan menjadi salah satu pemerintah daerah yang mendapatkan opini WTP. Pemerintah Kota Pekalongan kembali mendapatkan opini WTP dari Badan Pemeriksa Keuangan RI terhadap laporan hasil pemeriksaan (LHP) atas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) tahun anggaran 2021. Predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang diberikan BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah, yaitu bentuk keseriusan Pemerintah Kota Pekalongan dalam mengelola keuangan daerah secara efektif, efisien dan akuntabel. Peraih penghargaan tersebut tidak lepas dari kontribusi dari seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekalongan (Inspektorat Kota Pekalongan, 2022).

Perbedaan dari beberapa peneliti sebelumnya menambah ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian pada wilayah Kota Pekalongan yang memperoleh opini WTP dari BPK selama 5 tahun berturut-turut.

Dari pemaparan di atas, penulis akan melaksanakan riset yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan**

Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada OPD Kota Pekalongan”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?
3. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?
4. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dari rumusan masalah yang dipaparkan di atas meliputi:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
2. Untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
3. Untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

4. Untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Menumbuhkan kesadaran tentang penerapan sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia diantisipasi untuk memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan akuntansi sektor publik. Serta diharapkan riset ini dapat bermanfaat dan menjadi pertimbangan atau referensi untuk peneliti kedepannya.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi penulis

Riset ini diharapkan dapat menumbuhkan wawasan dan lebih memahami tentang kualitas laporan keuangan pemerintah daerah serta untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Riset ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan acuan mengenai kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dalam penyusunan skripsi yang akan datang.

c. Bagi Pemerintah

Riset ini nantinya diharapkan dapat menambah rujukan dalam membuat kebijakan dan masukan bagi pemerintah mengenai penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

E. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun riset ini yang digunakan dalam sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini meliputi landasan teori yang memuat teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu. Landasan teori ditempatkan di awal setelah pendahuluan agar dapat dipahami teori apa yang akan diuji. Lalu ada hipotesis dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, teknik analisis data serta teknik pengumpulan data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil dan pembahasan dari analisis data yang telah dilakukan yang menjadi sumber pengambilan kesimpulan.

BAB V PENUTUP

Bagian ini menjelaskan penutup meliputi kesimpulan dengan mencantumkan hasil dari olah data dan saran untuk riset selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

Grand theory yang mendasari riset ini yakni *Stewardship theory* (Teori Pengelolaan) yang membahas suatu kondisi dimana manajemen lebih sejalan dengan tujuan hasil utama untuk tuntutan organisasi dibandingkan dengan tujuan individu. Teori ini mampu diaplikasikan pada instansi yang membahas organisasi sektor publik seperti nirlaba dan lembaga pemerintah (Donaldson dan Davis, 1991).

Pemerintah daerah merupakan pihak yang dipercaya diberikan amanah, melalui pelaporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan terkait dengan pengelolaan keuangan. Landasan pertanggungjawaban pemerintah daerah harus sesuai dengan teori *stewardship* yang bertindak sebagai *steward* dimana harus selalu mementingkan terwujudnya tujuan organisasi.

Penerapan teori *stewardship* pada riset ini yakni mampu menerangkan peranan pemerintah daerah dalam melakukan pengelolaan keuangan daerahnya. Pemerintah daerah mengelola laporan keuangannya untuk kepentingan publik menganggap bahwa pekerjaannya adalah tugas untuk mencapai pengelolaan pelaporan keuangan yang optimal, sehingga pengelolaan keuangan bisa tercapai dan terkelola secara maksimal. Dalam melaksanakan tanggungjawabnya, setiap orang akan mengerahkan seluruh keahliannya dalam mengelola keuangan daerah (Cahyaningrum, 2021).

Organisasi yang menggunakan teori *stewardship* dalam pelaksanaannya adalah OPD Kota Pekalongan yang berupaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dengan bertindak sebagai *steward* (pengurus) yang menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan lembaga dan standar yang berlaku di lingkungan pemerintah Kota Pekalongan.

B. Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan yang dihasilkan oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus memenuhi karakteristik kualitatif tertentu agar dianggap berkualitas. Karakteristik Kualitatif tersebut mencakup reliabilitas, relevansi, dan integritas informasi dalam laporan keuangan yang dimaksudkan (Leatemia & Ely, 2021).

Menurut PP No 71 Tahun 2010 karakteristik kualitatif laporan keuangan yaitu ukuran-ukuran normatif yang bisa diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini yaitu prasyarat normatif yang dibutuhkan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki. Berikut indikator dalam kualitas laporan keuangan:

- a. Relevan, laporan keuangan dianggap relevan jika data yang dikandungnya berpotensi mempengaruhi pilihan manajerial atau pengguna. Data diterapkan untuk menganalisis kejadian masa lampau, sekarang, dan perkiraan masa depan.

- b. Andal, dalam laporan keuangan informasi yang disajikan bebas dari arti yang menyesatkan dan kesalahan material. Selain itu setiap fakta disampaikan secara jujur dan dapat diverifikasi.
- c. 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.
- d. Dapat dibandingkan, informasi dalam laporan keuangan akan lebih bernilai jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya (PP No. 71 Tahun 2010).

C. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2017) seluruh potensi sumber daya manusia bisa mempengaruhi suatu organisasi dalam memperoleh tujuan seperti berkembangnya informasi dan teknologi, serta adanya modal dan bahan yang mencukupi. Namun, bila sumber daya manusia tidak ada maka suatu organisasi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Cahyaningrum (2021) indikator dari kompetensi sumber daya manusia meliputi:

- a. Pengetahuan ialah pegawai yang memiliki informasi dalam memenuhi tugas sesuai dengan bidang kerjanya (tertentu) untuk mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Keterampilan ialah upaya guna melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan instansi untuk pegawai secara benar dan optimal.

- c. Sikap ialah cara dimana perilaku karyawan saat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sejalan dengan kebijakan perusahaan.

D. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal diciptakan manajemen guna memberikan kepastian atau jaminan bahwa tujuan agensi akan tercapai melalui kegiatan secara efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan kekayaan pemerintah, serta taat pada aturan (Andrianto, 2017). Berikut indikator pada Sistem Pengendalian Internal:

- a. Lingkungan pengendalian, ialah kebijakan, tindakan serta metode yang menjelaskan sikap pemimpin terhadap pengendalian intern yang mampu meningkatkan kesadaran semua karyawan tentang pentingnya pengendalian terhadap instansi tersebut.
- b. Penilaian risiko, yaitu mengidentifikasi entitas dan menganalisis risiko yang relevan guna mencapai tujuan dan menjadi dasar dalam mengelola risiko.
- c. Kegiatan pengendalian, membantu pimpinan mengarahkan instansi untuk melaksanakan kegiatan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Informasi dan Komunikasi, yaitu data yang ditulis, dilaporkan, serta ditampilkan pada format tertentu dan tepat waktu agar manajemen instansi bisa melakukan pengawasan dan kewajibannya.
- e. Pemantauan pengendalian intern, mampu menilai kapasitas kinerja dari waktu ke waktu dan menentukan saran yang diperoleh dari hasil audit dan menindaklanjuti pemeriksaan lainnya (PP No. 60 Tahun 2008).

E. Komitmen Organisasi

Menurut (P.Robbins & A.Judge, 2008) seorang karyawan yang berpihak pada suatu organisasi dan berkeinginan guna bertahan membentuk anggota pada organisasi tersebut merupakan definisi dari komitmen organisasi. Studi sebelumnya telah menampilkan terjadinya ketidakkonsistenan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang penyebabnya komitmen organisasi dianggap mendukung atau melemahkan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Siwambudi et al., 2017). Berikut indikator Komitmen Organisasi:

- a. Komponen afektif, perasaan emosional pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dan senang bekerja pada organisasi tersebut.
- b. Komponen normatif, komitmen pegawai untuk tetap bersama organisasi karena alasan tertentu.
- c. Komponen berkelanjutan, nilai ekonomi yang dianggap lebih stabil dengan tetap berada dalam organisasi daripada meninggalkannya (Yusuf & Syarif, 2018).

F. Telaah Pustaka

Telaah pustaka menjelaskan penelitian terdahulu, menjelaskan teori-teori yang relevan, dan menjadi referensi bagi peneliti untuk menambah pemahaman.

Berikut adalah telaah pustaka dari riset sebelumnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Riset	Variabel	Hasil Riset	Kesamaan	Perbedaan
“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah” (Widari & Sutrisno, 2017)	“Variabel independen (X) yaitu sistem pengendalian internal pemerintah dan Komitmen Organisasi. Variabel dependen (Y) yaitu Kualitas laporan keuangan daerah”	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mempengaruhi kualitas LKPD secara positif - Komitmen Organisasi mempengaruhi kualitas LKPD secara positif - Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Komitmen Organisasi secara bersamaan mempengaruhi kualitas LKPD Kota Sukabumi 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (X) yaitu Sistem pengendalian internal pemerintah - Variabel dependen (Y) yaitu Kualitas LKPD 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independen (X) yaitu Komitmen organisasi - Riset oleh Widari & Sutrisno dilaksanakan di SKPD Kota Sukabumi, sedangkan riset ini akan dilaksanakan di OPD Kota Pekalongan.
“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah” (Triyani & Tubarad, 2018)	“Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Sistem Pengendalian Intern (X_2), dan Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y)”	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem Informasi Akuntansi mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas-Dinas secara signifikan dan positif - Sistem Pengendalian Intern mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas-Dinas secara signifikan dan positif 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (X_2) yaitu Sistem Pengendalian Intern. - Variabel dependen (Y) yaitu kualitas Laporan Keuangan Daerah 	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaannya pada Sistem Informasi Akuntansi (X_1) serta Penelitian oleh Triyani & Tubarad dilakukan di beberapa dinas di Kota Bandar Lampung dan Kota Metro, sedangkan riset ini akan dilakukan di OPD Kota Pekalongan.

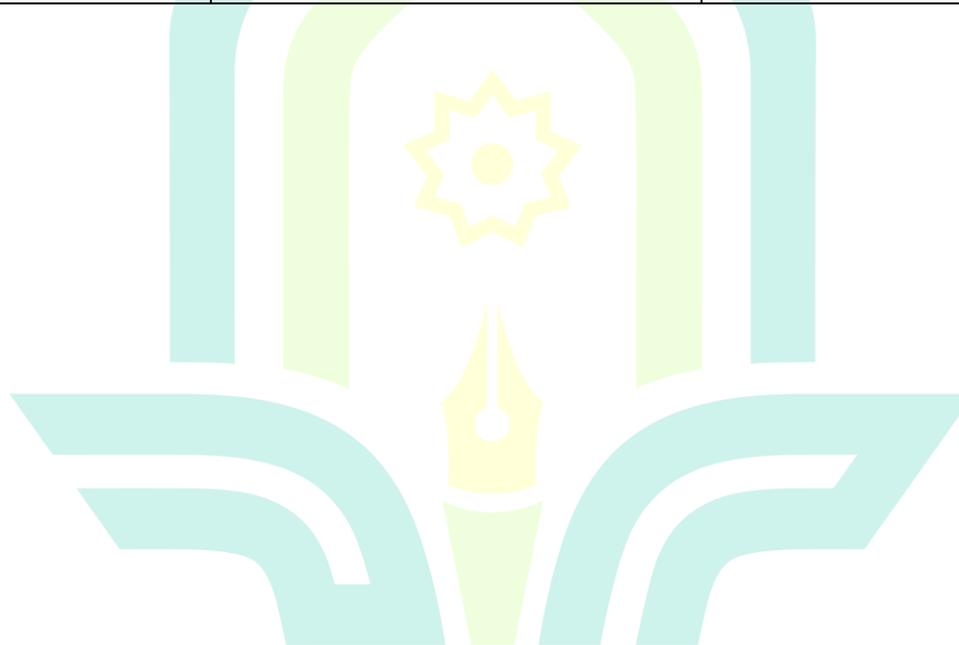
Judul Riset	Variabel	Hasil Riset	Kesamaan	Perbedaan
<p>“Peran Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah” (Alminanda & Marfuah, 2018)</p>	<p>“Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Sistem Pengendalian Intern (X_2), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3), Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y), dan Komitmen Organisasi (Z)”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem pengendalian intern mempengaruhi Kualitas LKPD secara positif dan signifikan - Pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi Kualitas LKPD secara positif dan signifikan - Komitmen organisasi mampu memperkuat sistem pengendalian intern dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas LKPD - Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak dapat mempengaruhi Kualitas LKPD secara signifikan - Komitmen organisasi tidak mampu memperkuat kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas LKPD 	<p>Terdapat persamaan pada Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Sistem Pengendalian Intern (X_2), Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y), dan Komitmen Organisasi (Z)</p>	<p>Perbedaannya pada Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3)</p>
<p>“Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas</p>	<p>“Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (X_1), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2), Sistem pengendalian Intern (X_3), dan Kualitas laporan keuangan (Y)”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan standar akuntansi mempengaruhi kualitas laporan keuangan secara positif - Pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi kualitas laporan keuangan secara positif - Sistem Pengendalian Intern mempengaruhi kualitas laporan keuangan secara positif 	<p>Terdapat persamaan pada Variabel Sistem pengendalian Intern (X_3) dan Kualitas laporan keuangan (Y)</p>	<p>Perbedaannya pada Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (X_1), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2), serta Riset oleh Rahmawati dkk dilaksanakan di SKPD Kabupaten Tangerang</p>

Judul Riset	Variabel	Hasil Riset	Kesamaan	Perbedaan
Laporan Keuangan SKPD Kota Tangerang Selatan” (Rahmawati et al., 2018)				Selatan, sedangkan riset ini akan dilakukan di OPD Kota Pekalongan.
“Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, dan Pemahaman Basis Akrual Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada OPD Provinsi Banten)” (Ramadhani et al., 2018)	“Sumber daya manusia (X ₁), Sistem pengendalian intern (X ₂), Teknologi Informasi (X ₃), Pemahaman Basis Akrual (X ₄), dan Kualitas LKPD (Y)”	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi SDM mempengaruhi kualitas LKPD Provinsi Banten secara positif - Sistem Pengendalian Intern mempengaruhi kualitas LKPD Provinsi Banten secara positif - Pemanfaatan Teknologi Informasi mempengaruhi kualitas LKPD Provinsi Banten secara positif - Pemahaman Sistem Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual mempengaruhi kualitas LKPD Provinsi Banten secara positif 	Terdapat persamaan pada Sumber daya manusia (X ₁), Sistem pengendalian intern (X ₂), dan Kualitas LKPD (Y)	Perbedaannya pada Teknologi Informasi (X ₃), Pemahaman Basis Akrual (X ₄), serta Penelitian oleh Ramadhani dkk dilakukan di OPD Provinsi Banten, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di OPD Kota Pekalongan.
“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas	“Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁), Sistem Pengendalian Intern (X ₂), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₃), dan Kualitas	Kualitas laporan keuangan di SKPD Kab Ponorogo dipengaruhi secara signifikan oleh Kualitas SDM dan Sistem pengendalian intern.	Terdapat persamaan pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁), Sistem Pengendalian Intern (X ₂), dan Kualitas laporan keuangan (Y)	Perbedaannya pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₃) serta Riset oleh Pangestu dkk dilaksanakan di SKPD Kab Ponorogo,

Judul Riset	Variabel	Hasil Riset	Kesamaan	Perbedaan
Laporan Keuangan di SKPD Kab Ponorogo” (Pangestu et al., 2019)	laporan keuangan (Y)”	<ul style="list-style-type: none"> - Pemanfaatan teknologi informasi tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan. - Kualitas SDM, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kualitas laporan keuangan di SKPD Kab Ponorogo. 		sedangkan riset ini akan dilaksanakan di OPD Kota Pekalongan.
“Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	“Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (X ₁), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂), Kompetensi Sumber daya manusia (X ₃), sistem pengendalian intern pemerintah (X ₄), Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X ₅), dan Kualitas LKPD (Y)”	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan standar akuntansi pemerintah mempengaruhi Kualitas LKPD secara signifikan - Pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi Kualitas LKPD secara signifikan - Kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi Kualitas LKPD secara signifikan - Sistem pengendalian intern pemerintah tidak mempengaruhi kualitas LKPD secara signifikan - Sistem akuntansi keuangan daerah tidak mempengaruhi kualitas LKPD secara signifikan - Kualitas LKPD secara bersamaan dipengaruhi oleh Penerapan 	Terdapat persamaan pada Variabel Sumber daya manusia (X ₃), sistem pengendalian intern pemerintah (X ₄), dan Kualitas LKPD (Y)	Perbedaannya pada Variable Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (X ₁), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂), dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X ₅), serta riset oleh Ardianto dan Eforis dilaksanakan di SKPD Kab Tangerang, sedangkan riset ini akan dilakukan di OPD Kota Pekalongan.

Judul Riset	Variabel	Hasil Riset	Kesamaan	Perbedaan
(Studi Empiris pada SKPD Wilayah Kab Tangerang)” (Ardianto & Eforis, 2019)		standar akuntansi pemerintah, pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem pengendalian intern pemerintah, dan sistem akuntansi keuangan secara signifikan		
“Pengaruh Efektivitas SIA dan SPI Terhadap Kualitas LKPD Dimoderasi Oleh Kualitas SDM” (Leatemia & Ely, 2021)	“Efektivitas SIA (X_1), SPI (X_2), Kualitas LKPD (Y), Kualitas SDM (Z)”	<ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi mempengaruhi kualitas LKPD di OPD Kab Seram Bagian Barat secara positif dan signifikan - Sistem Pengendalian Internal mempengaruhi kualitas LKPD di OPD Kab Seram Bagian Barat secara positif dan signifikan - Kualitas SDM dapat memperkuat variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas LKPD. - Kualitas SDM tidak mampu memperkuat Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas LKPD. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independent (X) yaitu SPI - Variabel dependent (Y) yaitu Kualitas LKPD 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (X) yaitu Efektivitas SIA - Variabel Moderasi (Z) yaitu Kualitas SDM. <p>Penelitian Leatemia dan Ely dilakukan di OPD Kabupaten Seram Bagian Barat, sedangkan riset ini akan dilakukan di OPD Kota Pekalongan</p>
“Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap	“Sistem Pengendalian Intern (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan	- Sistem pengendalian intern mempengaruhi kualitas LKPD secara positif dan signifikan.	Terdapat persamaan pada variabel Sistem Pengendalian Intern	Perbedaannya pada variabel independen (X_2) yaitu Komitmen Organisasi dan Variabel

Judul Riset	Variabel	Hasil Riset	Kesamaan	Perbedaan
Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Kompetensi sumber daya manusia sebagai Variabel Moderasi” (Azyiah & Yanto, 2022)	Kualitas Laporan Keuangan (Y)”	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi tidak memengaruhi Kualitas LKPD. - Kompetensi sumber daya manusia tidak mampu memperkuat sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kualitas LKPD. 	(X ₁) dan Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Moderasi (Z) yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia



G. Pengembangan Hipotesis

Praduga sementara digunakan untuk membuktikan suatu penelitian agar hasil riset tersebut dapat dipastikan. Hipotesis yang dapat diambil berdasarkan kerangka berfikir di atas yaitu:

1. Hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang rendah salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia. Dalam penyajian laporan yang berkualitas perlu kompetensi sumber daya manusia yang menunjang. Menurut Ardianto & Eforis (2019) dan Pangestu et, AL (2019) kemampuan sumber daya manusia mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan. Namun, riset Alminanda & Marfuah (2018) justru menunjukkan hasil sumber daya manusia tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan. Pada uraian di atas dapat dijadikan hipotesis yaitu:

H₁ : “Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah”.

2. Hubungan antara Sistem Pengendalian Internal (X_2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Menurut PP No. 60 Tahun 2008 untuk memberi keyakinan agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintah negara atau daerah, keandalan laporan keuangan, dan taat pada aturan merupakan tujuan dari sistem pengendalian internal. Namun, BPK menjumpai masih terjadinya

permasalahan pengendalian internal yang lemah. Seluruh operasional pengelolaan dan pelaksanaan keuangan daerah akan berjalan efektif apabila sistem pengendalian internal dilaksanakan dengan benar, sehingga menjadikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan yang berkualitas. Menurut penelitian Aziyah & Yanto (2022) dan Widari & Sutrisno (2017) pada sistem pengendalian intern mampu mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara positif. Namun, penelitian Ardianto & Eforis (2019) bahwa sistem pengendalian intern tidak mampu mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang dikembangkan yakni:

H₂ : “Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah”.

3. Hubungan antara Komitmen Organisasi (Z) dalam memperkuat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Sumber daya manusia yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya akan meningkatkan efisiensi dan memberikan dukungan yang kuat dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai agar mewujudkan tujuan organisasi. Namun, kompetensi sumber daya manusia yang rendah biasanya menyebabkan penurunan kinerja. Komitmen organisasi yang tinggi mampu memotivasi karyawan untuk menambah kualitasnya guna mencapai tujuan organisasi. Semakin besar komitmen organisasi, maka kompetensi sumber daya manusia akan ikut meningkat terhadap kualitas

laporan keuangan pemerintah daerah. Menurut penelitian (Siwambudi et al., 2017) pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah tidak diperkuat oleh komitmen organisasi. Sedangkan menurut Bala (2019) bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia diperkuat dengan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang dikembangkan yaitu:

H₃ : “Komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah”.

4. Hubungan antara Komitmen Organisasi (Z) dalam menguatkan pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X₂) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

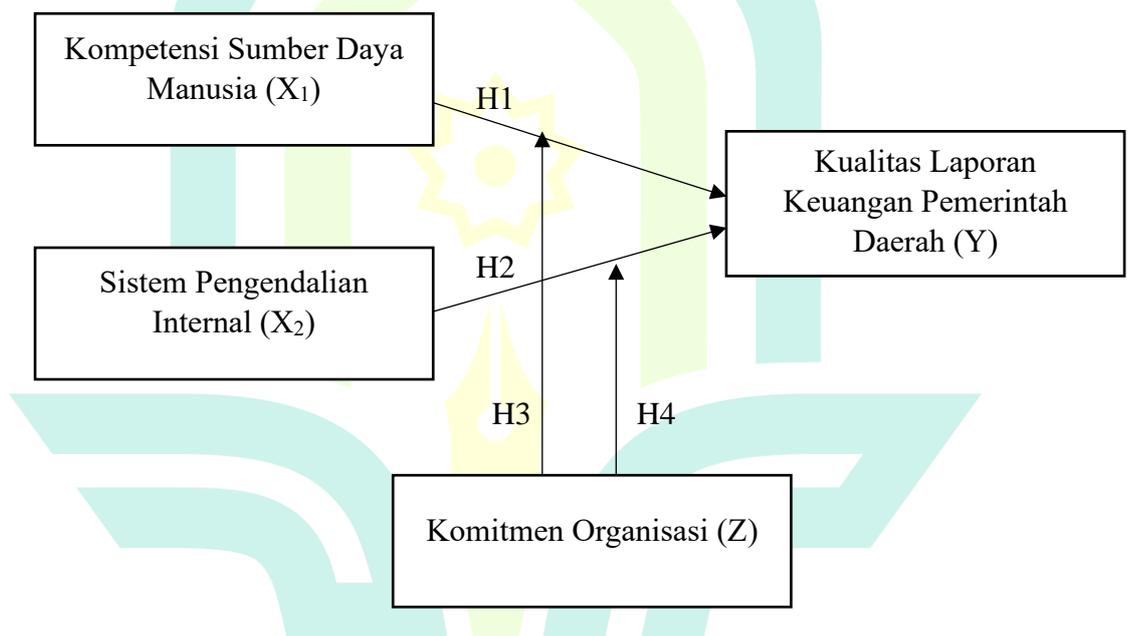
Tingginya komitmen organisasi dapat mempermudah organisasi dalam menjalankan pengendalian internal sehingga mampu memberikan keyakinan terkait keandalan laporan keuangan organisasi. Namun, untuk menjamin kualitas laporan yang dihasilkan diperlukan komitmen organisasi yang besar agar terwujudnya pengendalian internal yang memadai. Menurut Alminanda & Marfuah (2018) bahwa sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah diperkuat dengan komitmen organisasi. Namun, riset (Siwambudi et al., 2017) menjelaskan komitmen organisasi tidak mampu memperkuat sistem pengendalian intern terhadap kualitas

laporan keuangan pemerintah daerah. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₄ : “Komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah”.

H. Model Penelitian

Pemerintah harus mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada publik guna menyediakan laporan keuangan yang berkualitas bagi pemda. Untuk melakukan ini, diperlukan adanya beberapa variabel.



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Riset ini dilaksanakan secara survei atau penelitian lapangan (*field research*) dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Hal ini untuk menemukan informasi di tempat penelitian baik masa lampau atau saat ini yang kemudian informasi tersebut diamati dan dianalisis pengaruh dari beberapa variabel.

B. Pendekatan Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni untuk menilai pengaruh variabel dengan data yang didapatkan. Riset ini berisi data numerik yang akan diolah menggunakan statistik guna menjelaskan kejadian yang terjadi (Sugiyono, 2021).

C. Setting Penelitian

Setting tempat pada riset ini yaitu OPD Kota Pekalongan dengan mengambil data responden secara langsung menggunakan kuesioner dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Riset ini dilaksanakan dari bulan Februari 2023 sampai selesai.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Semua subyek yang di ukur termasuk unit yang diteliti disebut populasi (Sugiyono, 2021). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh OPD yang berada di Kota Pekalongan sebanyak 42 OPD.

2. Sampel

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi disebut sampel (Sugiyono, 2021). Teknik pengumpulan data pada riset ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sujarweni, 2019). Kriteria pengambilan sampel pada riset ini yaitu:

- a. OPD yang dijadikan subjek penelitian ini yaitu sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat daerah, badan daerah dan dinas daerah.
- b. Pegawai yang ikut serta dalam pelaporan keuangan yaitu bagian kasubag keuangan, bendahara, dan staf keuangan.

Dalam penentuan jumlah sampel pada riset ini dapat diketahui dengan perhitungan berikut:

Tabel 3.1

Pengambilan Sampel

Kriteria	Jumlah
OPD Kota Pekalongan	26
Total kriteria	3
Data sampel penelitian (26×3)	78

Sumber: data diolah, 2023

Sampel pada riset ini sebanyak 26 OPD yakni Sekretariat daerah, Sekretariat DPRD, 5 Badan, 17 Dinas, dan 2 lembaga teknis daerah. Dalam pengambilan jumlah sampel, riset ini memiliki 3 kriteria untuk responden yaitu kasubag keuangan, bendahara, dan staf keuangan. Sehingga, sejumlah 78 orang yang menjadi responden dalam riset ini. Rincian OPD Kota Pekalongan beserta jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian OPD Kota Pekalongan

No	Institusi	Responden
1	Sekretariat DPRD	3
2	Sekretariat Daerah	3
Badan Daerah		
3	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3
4	Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah	3
5	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	3
6	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	3
7	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	3
Dinas Daerah		
8	Dinas Pertanian dan Pangan	3
9	Dinas Kelautan dan Perikanan	3
10	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	3
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3
12	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	3
13	Dinas Kesehatan	3
14	Dinas Komunikasi dan Informatika	3
15	Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga	3
16	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	3
17	Dinas Perhubungan	3
18	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	3

No	Institusi	Responden
19	Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	3
20	Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	3
21	Dinas Pendidikan	3
22	Dinas Lingkungan Hidup	3
23	Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak	3
24	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	3
Lembaga Teknis Daerah		
25	Inspektorat Daerah	3
26	Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	3
Total		78

Sumber: Pemerintah Kota Pekalongan, 2022

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dipakai ialah variabel bebas, variabel terikat, dan variabel moderasi. Variabel bebas yakni variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sementara variabel moderasi yaitu variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan dependen secara langsung. Variabel pada riset ini yaitu:

1. Variabel independen adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2).
2. Variabel dependen adalah Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y).
3. Variabel moderasi adalah Komitmen Organisasi (Z).

Definisi operasional variabel menjelaskan variabel menurut peneliti dengan tetap mengarah pada definisi konseptual dan diberikan indikator variabel. Berikut yang menjadi dasar dalam menyusun kuesioner riset ini:

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	No Item Pernyataan	Sumber
1	Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Laporan yang mempertanggung jawabkan pengelolaan keuangan dengan memberi rincian tentang situasi keuangan dan transaksi yang dilaksanakan oleh pemda dengan periode waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - Relevan - Andal - Dapat dipahami - Dapat dibandingkan (PP No. 71 Tahun 2010) 	1, 2 3, 4 5, 6 7	Andrianto (2017)
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)	Efektifitas kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan - Keterampilan - Sikap 	8 9 10	Cahyaningrum (2021)
3	Sistem Pengendalian Intern (X ₂)	Suatu proses sistem pengendalian intern guna mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efisien dan efektif, andal dalam pelaporan keuangan,	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan pengendalian - Penilaian risiko - Kegiatan pengendalian - Informasi dan komunikasi 	11, 12 13, 14 15, 16 17 18	Shohabatussa'adah (2021)

No	Variabel	Definisi	Indikator	No Item Pernyataan	Sumber
		pengamanan aset negara, dan taat pada aturan	- Pemantauan pengendalian intern (PP No. 60 Tahun 2008)		
4	Komitmen Organisasi (Z)	Seseorang yang berkomitmen pada organisasi dan mempertahankan keanggotaannya serta berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut	- Komponen afektif - Komponen normatif - Komponen berkelanjutan (Yusuf & Syarif, 2018)	19, 20, 21 22, 23 24, 25, 26	Andrianto (2017)

Sumber: Data diolah, 2023

F. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pada riset ini yaitu data primer yang merupakan sumber data riset yang didapatkan secara langsung dari sumber asli seperti menggunakan kuesioner yang didapatkan secara langsung. Kuesioner adalah salah satu metode dalam mengumpulkan data dengan beberapa pernyataan tertulis yang akan diisi oleh responden (Sugiyono, 2021).

Kuesioner dibuat dengan beberapa pertanyaan mengenai kualitas laporan keuangan, kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi. Pola jawaban pada pertanyaan yang disajikan diukur menggunakan skala likert untuk memberi skor pada jawaban yang diberikan responden atas pertanyaan dalam kuesioner dengan skala pengukuran berkisar 1-5. Berikut skala likert pada riset ini:

Tabel 3.4
Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik yang dipakai dalam mengolah dan analisis data pada riset ini menggunakan aplikasi SPSS 26. Data yang didapatkan dari responden lewat pembagian kuesioner akan diuji dalam aplikasi SPSS 26 serta diuji menggunakan metode analisis sesuai yang dibutuhkan. Metode analisis yang digunakan meliputi:

1. Analisis Distribusi Frekuensi

Menjelaskan informasi dapat diketahui melalui rata-rata, minimum, maksimum, standar deviasi, dan varians. Saat menganalisis, penelitian deskriptif menjelaskan informasi yang telah dikumpulkan tanpa berusaha mencapai kesimpulan yang diakui secara luas (Sugiyono, 2021).

2. Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas diuji guna menganalisis kesimpulan yang ditarik dalam penelitian. Uji validitas memberikan informasi dengan cermat dan tepat tentang nilai variabel yang diukur (Suliyanto, 2018). Uji validitas atau keabsahan data menggunakan korelasi *product moment* yaitu mengorelasikan pertanyaan dengan skor total dan membandingkannya dengan tingkat sig. 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berkorelasi positif, maka dapat dinyatakan valid dan sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berguna menilai kuesioner yang hasil pengukurannya dapat dipercaya yang termasuk indikator dari suatu variabel (Suliyanto, 2018). Suatu kuesioner diuji menggunakan uji *statistic Cronbach Alpha* (α) dan dianggap reliabel apabila *Cronbach's alpha* $\geq 0,60$ dan sebaliknya (Sujarweni, 2019).

3. Uji Asumsi Klasik

Berguna guna mendeskripsikan model regresi linear untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan.

a. Uji Normalitas

Uji ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* yakni membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal dengan berpatokan nilai sig. $>5\%$ jadi data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan saat menunjukkan ada tidaknya variabel independent yang mempunyai kemiripan antar variabel independent pada suatu model (Sujarweni, 2019). Menguji korelasi variabel bebas yang dilihat dari nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dapat menggunakan uji multikolinearitas. Apabila nilai VIF > 10 atau nilai tolerance $\leq 0,10$ maka terdapat multikolinearitas yang tinggi (Sanusi, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini guna analisis regresi dimana varian dari residual tidak sama antara satu observasi dengan lainnya. Asumsi yang harus dipenuhi pada regresi yaitu varian residual dari satu observasi ke observasi lainnya tidak menunjukkan pola tertentu. Pola yang tidak merata ditunjukkan dengan adanya disparitas antar varian residu tunggal (Nugraha, 2022). Dalam menarik simpulan pada uji ini mengacu pada nilai signifikansi. Akan terjadi heteroskedastisitas dalam bentuk regresi jika nilai sig. <0,05. Sebaliknya, jika nilai sig. >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang berbanding lurus atau saling berpengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel pada riset ini ada 2 variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Berikut rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket:

Y = Kualitas Laporan Keuangan

X₁ = Kompetensi Sumber Daya Manusia

X₂ = Sistem Pengendalian Internal

a = Konstanta yang menunjukkan nilai Y

b = Konstanta yang menunjukkan peran X terhadap besaran Y

e = Variabel pengganggu

5. Uji Hipotesis

Guna mengukur signifikansi koefisien regresi linear berganda secara langsung yang berkaitan tentang pernyataan hipotesis riset (Sanusi, 2017).

a. Uji t (Parsial)

Uji yang dilakukan guna mendeteksi variabel X berpengaruh atau tidak dengan variabel Y (Sujarweni, 2019). Dalam menentukan kesimpulan dapat dikatakan berpengaruh parsial apabila $\text{sig.} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, begitupun sebaliknya.

b. Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi pada model hubungannya. Moderasi menjadi variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen (Solimun et al., 2019). Dalam menguji MRA perlu membandingkan tiga persamaan regresi yang akan menentukan jenis variabel moderasi. Menurut (Ghozali, 2018) rumus persamaan regresi yaitu:

$$PK = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 X_1*Z + b_5 X_2*Z + E$$

Ket:

PK = Kualitas laporan keuangan

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi yang menyatakan perubahan nilai Y jika yang terjadi pada perubahan nilai X

X_1 = Kompetensi sumber daya manusia

X_2 = Sistem Pengendalian Internal

Z = Komitmen Organisasi

E = Error

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis yang pada dasarnya menjelaskan variasi variabel dependen. Kisaran 0 sampai 1 untuk nilai koefisien determinasi. Jika perilaku variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independen, maka semakin besar nilai koefisien determinasinya (Nugraha, 2022). Jika diperoleh nilai determinasi sama dengan 0 artinya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2019).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Deskripsi objek penelitian

Kota Pekalongan menjadi salah satu diantara kota di pesisir pantai utara Provinsi Jawa Tengah. Segi geografis Kota Pekalongan memiliki rentang $6^{\circ} 50' 42'' - 6^{\circ} 55' 44''$ LS dan $109^{\circ} 37' 55'' - 109^{\circ} 42' 19''$ BT. Luas wilayah Kota Pekalongan yakni 4.525 Ha atau setara dengan 45,25 km². Jarak terjauh dari wilayah Barat ke Timur ± 7 Km sedangkan wilayah Utara ke Selatan ± 9 Km.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2013 tentang Penggabungan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, secara administratif Kota Pekalongan terpisah menjadi 4 kecamatan serta 27 kelurahan. Kecamatan Pekalongan Utara merupakan kecamatan terluas di Kota Pekalongan ialah 14,88 Km² atau sekitar 33% dari luas wilayah Kota Pekalongan. Kota Pekalongan memiliki batas administratif diantaranya:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Jawa;
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Batang;
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Batang dan Pekalongan;
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Pekalongan

Jumlah penduduk Kota Pekalongan belandaskan proyeksi BPS Kota Pekalongan tahun 2018 sejumlah 301.870 jiwa, terdiri dari 150.887 laki-laki (49,98%) serta 150.983 perempuan (50,02%).

2. Deskripsi Subjek Penelitian

Pegawai bagian keuangan di OPD Kota Pekalongan menjadi populasi dalam riset ini. Sampel pada riset ini 78 responden dengan metode *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan pada riset ini menggunakan instrumen kuesioner. Lama waktu yang digunakan peneliti guna menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner yaitu tanggal 6 Maret – 31 Maret 2023. Data pada riset ini diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada responden yaitu sebanyak 73 responden. Peneliti telah menyebarkan 78 kuesioner yang memiliki total pengembalian adalah:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan Kuesioner	Jumlah Responden
1	Kuesioner yang disebar	78
2	Kuesioner yang tidak Kembali	5
3	Kuesioner yang dapat diolah	73

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, responden pada riset ini mempunyai beberapa karakteristik adalah:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data jenis kelamin pegawai bagian keuangan OPD Kota Pekalongan yang menjadi sampel pada riset ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30	41,1%
Perempuan	43	58,9%
Total	73	100%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, bisa disimpulkan dari jumlah responden seperti pegawai di OPD Kota Pekalongan terdapat 30 responden (41,1%) yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 43 responden (58,9%) yang berjenis kelamin perempuan. Oleh karena itu, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Data umur pegawai bagian keuangan OPD Kota Pekalongan yang menjadi sampel pada riset ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-25 tahun	7	9,6%
26-30 tahun	16	21,8%
31-35 tahun	8	11,0%
36-40 tahun	14	19,2%

>40 tahun	28	38,4%
Total	73	100%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan informasi yang tertera pada tabel di atas, bisa dilihat terdapat beberapa responden yang termasuk pegawai di bagian keuangan di OPD Kota Pekalongan dengan rentang usia tertentu. Sebanyak 7 responden (9,6%) berusia sekitar 20-25 tahun, sebanyak 16 responden (21,9%) berusia sekitar 26-30 tahun, 8 responden (11%) berusia antara 31-35 tahun, yang berusia antara 36-40 tahun sebanyak 14 responden (19,2%), dan yang berusia >40 tahun sebanyak 28 responden (38,4%). Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar responden berusia >40 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Data pendidikan terakhir pegawai bagian keuangan OPD Kota Pekalongan yang menjadi sampel pada riset ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	11	15,1%
Diploma	15	20,5%
S1	40	54,8%
S2	7	9,6%
Total	73	100%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 73 responden yang berpendidikan terakhir SMA sejumlah 11 responden (15,1%), yang Diploma sejumlah 15 responden (20,5%), kemudian S1 sebesar 40 responden (54,8%), dan S2 sebesar 7 responden (9,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1.

d. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Data responden berdasarkan lama jabatan pada bagian keuangan OPD Kota Pekalongan yang menjadi sampel pada riset ini bisa ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Kasubag Keuangan	26	35,7%
Staf Keuangan	22	30,1%
Bendahara	25	34,2%
Total	73	100%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Informasi yang dibagikan dalam tabel di atas mengindikasikan bahwa dari total 73 responden, sebanyak 26 responden (35,7%) memiliki jabatan sebagai kasubag keuangan, sejumlah 22 responden (30,1%) memiliki jabatan sebagai staf keuangan, dan sebanyak 25 responden (34,2%) memiliki jabatan sebagai bendahara. Hal ini menunjukkan setiap

kasubag keuangan pada OPD Kota Pekalongan telah mengisi kuesioner tersebut, namun terdapat bagian bendahara dan staf keuangan yang tidak ikut serta mengisi kuesioner.

e. Karakteristik responden berdasarkan lama jabatan

Data responden berdasarkan lama jabatan pada bagian keuangan OPD Kota Pekalongan yang menjadi sampel pada riset ini bisa ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Lama Jabatan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<5 tahun	43	58,9%
6>10 tahun	7	9,6%
11-20 tahun	14	19,2%
>20 tahun	9	12,3%
Total	73	100%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Informasi yang dibagikan dalam tabel di atas mengindikasikan bahwa dari total 73 responden, sebanyak 43 responden (58,9%) telah bekerja selama <5 tahun, 7 responden (9,6%) telah bekerja selama 6-10 tahun, kemudian 14 responden (19,2%) telah bekerja selama 11-20 tahun, dan 9 responden (12,3%) telah bekerja selama >20 tahun. Hal itu menunjukkan sebagian besar responden sudah bekerja selama <5 tahun.

B. Analisis Data

1. Analisis Distribusi Frekuensi

Data yang diperoleh dari suatu riset masih dalam bentuk data acak atau data mentah yang perlu untuk didaftarkan secara berkelompok agar data-data yang diperoleh dapat diketahui secara spesifik, seperti data yang memiliki nilai yang sama, data terbanyak, data terbesar, dan data terkecil (Ramadhani & Bina, 2021).

Tabel 4.7
Hasil Uji Analisis Distribusi Frekuensi
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Sumber Daya Manusia	73	8.00	15.00	12.5342	1.77234
Sistem Pengendalian Internal	73	25.00	39.00	32.3973	3.22637
Komitmen Organisasi	73	27.00	37.00	31.1781	2.40568
Kualitas Laporan Keuangan	73	25.00	35.00	29.9589	2.74084
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui jumlah data penelitian (N) sebanyak 73 data. Dari hasil tersebut, besar nilai minimal, maksimal, rata-rata

(mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil ini dapat membantu dalam melakukan suatu identifikasi pada besar kecilnya penyimpangan yang terjadi dari setiap variabel yang dapat mempengaruhi variabel satu dengan variabel lainnya.

- a. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) memiliki nilai minimal sebesar 8, maksimum sebesar 15, nilai rata-rata (mean) sebesar 12,53 dan nilai standar deviation sebesar 1,772.
- b. Variabel Sistem Pengendalian Internal (X_2) mempunyai nilai minimum sebesar 25, maksimum sebesar 39, nilai rata-rata (mean) sebesar 32,39 dan nilai standar deviation sebesar 3,226.
- c. Variabel Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai minimum sebesar 27, maksimum sebesar 37, nilai rata-rata (mean) sebesar 31,17 dan nilai standar deviation sebesar 2,405.
- d. Variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 25, maksimum sebesar 35, nilai rata-rata (mean) sebesar 29,95 dan nilai standar deviation sebesar 2,740.

Secara keseluruhan nilai mean > nilai standar deviasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji statistik deskriptif menghasilkan hasil yang baik.

Tabel 4.8

Dasar Interpretasi Skor Indikator Variabel Penelitian

No	Skor	Interpretasi
1	1 – 1,8	Rendah
2	>1,8 – 2,6	Kurang

3	>2,6 – 3,4	Cukup
4	>3,4 – 4,2	Baik/tinggi
5	>4,2 – 5	Sangat baik/Sangat tinggi

Sumber: Komaruddin dkk, 2022

a. Analisis distribusi frekuensi variabel sumber daya manusia

Variabel sumber daya manusia memiliki 3 butir pertanyaan yang akan di uji berdasarkan pertanyaan responden. Hasil rata-rata dari variabel ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi Butir Pertanyaan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Item pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
X1.1	F	0	1	13	43	26	73	4,01
	%	0	1,4	17,8	58,9	21,9	100	
X1.2	F	0	0	6	38	29	73	4,31
	%	0	0	8,2	52,1	39,7	100	
X1.3	F	0	0	10	38	25	73	4,2
	%	0	0	13,7	52,1	34,2	100	
Rata-rata keseluruhan								4,17

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel kompetensi sumber daya manusia senilai 4,17 artinya kompetensi sumber daya manusia sangat berperan dalam kualitas laporan keuangan sehingga

dikategorikan baik atau tinggi serta mayoritas responden beranggapan bahwa mereka memiliki kompetensi yang tinggi.

b. Analisis distribusi frekuensi variabel sistem pengendalian internal

Variabel sistem pengendalian internal memiliki 8 butir pertanyaan yang akan di berdasarkan pertanyaan responden. Sehingga menghasilkan nilai rata-rata:

Tabel 4.10

Deskripsi Butir Pertanyaan Sistem Pengendalian Internal

Item pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
X2.1	F	0	0	2	40	31	73	4,39
	%	0	0	2,7	54,8	42,5	100	
X2.2	F	0	0	4	41	28	73	4,32
	%	0	0	5,5	56,2	38,4	100	
X2.3	F	9	38	18	5	3	73	2,38
	%	12,3	52,1	24,7	6,8	4,1	100	
X2.4	F	0	0	6	46	21	73	4,2
	%	0	0	8,2	63	28,8	100	
X2.5	F	0	0	1	43	29	73	4,38
	%	0	0	1,4	58,9	39,7	100	
X2.6	F	0	1	3	45	24	73	4,26
	%	0	1,4	4,1	61,6	32,9	100	
X2.7	F	0	0	2	53	18	73	4,2

	%	0	0	2,7	72,6	24,7	100	
X2.8	F	0	1	4	46	22	73	4,2
	%	0	1,4	5,5	63	30,1	100	
Rata-rata keseluruhan								4,04

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel sistem pengendalian internal senilai 4,04 artinya sistem pengendalian internal sangat berperan dalam kualitas laporan keuangan sehingga variabel ini dikategorikan baik atau tinggi.

c. Analisis distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi

Variabel komitmen organisasi memiliki 8 butir pertanyaan yang akan di uji berdasarkan pertanyaan responden. Hasil rata-rata dari variabel ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11

Deskripsi Butir Komitmen Organisasi

Item pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
Z.1	F	0	0	0	43	30	73	4,41
	%	0	0	0	58,9	41,1	100	
Z.2	F	0	0	18	41	14	73	3,94
	%	0	0	24,7	56,2	19,2	100	
Z.3	F	0	4	45	19	5	73	3,34
	%	0	5,5	61,6	26	6,8	100	

Z.4	F	0	0	0	56	17	73	4,23
	%	0	0	0	76,7	23,3	100	
Z.5	F	0	0	43	23	7	73	3,5
	%	0	0	58,9	31,5	9,6	100	
Z.6	F	0	0	0	58	15	73	4,2
	%	0	0	0	79,5	20,5	100	
Z.7	F	0	0	13	47	13	73	4
	%	0	0	17,8	64,4	17,8	100	
Z.8	F	0	0	39	29	5	73	3,53
	%	0	0	53,4	39,7	6,8	100	
Rata-rata keseluruhan								3,89

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel komitmen organisasi senilai 3,89 artinya komitmen organisasi sangat berperan dalam kualitas laporan keuangan sehingga variabel ini dikategorikan baik atau tinggi. Sehingga mayoritas responden beranggapan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

d. Analisis distribusi frekuensi variabel kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

Variabel kualitas laporan keuangan memiliki 7 butir pertanyaan yang akan di uji berdasarkan pertanyaan responden. Hasil rata-rata dari variabel ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12

Deskripsi Butir Kualitas Laporan Keuangan

Item pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
Y.1	F	0	0	2	33	38	73	4,49
	%	0	0	2,7	45,2	52,1	100	
Y.2	F	0	0	1	36	36	73	4,47
	%	0	0	1,4	49,3	49,3	100	
Y.3	F	0	0	0	26	47	73	4,64
	%	0	0	0	35,6	64,4	100	
Y.4	F	0	0	1	31	41	73	4,54
	%	0	0	1,4	42,5	56,2	100	
Y.5	F	0	0	2	35	36	73	4,46
	%	0	0	2,7	47,9	49,3	100	
Y.6	F	0	24	35	12	2	73	2,89
	%	0	32,9	47,9	16,4	2,7	100	
Y.7	F	0	0	1	39	33	73	4,43
	%	0	0	1,4	53,4	45,2	100	
Rata-rata keseluruhan								4,27

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel kualitas laporan keuangan senilai 4,27 artinya kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dapat dikategorikan baik atau tinggi. Sehingga,

mayoritas responden menganggap bahwa mereka dalam membuat laporan keuangan pemerintah daerah memiliki kualitas yang baik.

2. Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas atau keabsahan data menggunakan korelasi *product moment* yaitu mengorelasikan pertanyaan dengan skor total dan membandingkannya dengan tingkat sig. 0,05. Uji validitas dilaksanakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Sehingga df dalam penelitian ini diperoleh $73-2 = 71$ yang diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2303. Kuesioner dikatakan sudah valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dibawah ini hasil uji validitas setiap variabel:

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,908	0,2303	Valid
X1.2	0,867	0,2303	Valid
X1.3	0,930	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Dari keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kompetensi sumber daya manusia dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dari hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua pertanyaan pada variabel penelitian tersebut layak digunakan untuk menjadi instrument dalam riset.

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal (X₂)

Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,689	0,2303	Valid
X2.2	0,718	0,2303	Valid
X2.3	0,252	0,2303	Valid
X2.4	0,822	0,2303	Valid
X2.5	0,831	0,2303	Valid
X2.6	0,740	0,2303	Valid
X2.7	0,707	0,2303	Valid
X2.8	0.842	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas bisa ditinjau pada hasil uji menunjukkan semua pertanyaan pada variabel sistem pengendalian internal dinyatakan valid. Dibuktikan dari hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua pertanyaan pada variabel penelitian tersebut layak digunakan untuk menjadi instrument dalam penelitian.

Tabel 4.15

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z)

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
Z.1	0,451	0,2303	Valid
Z.2	0,571	0,2303	Valid
Z.3	0,472	0,2303	Valid

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
Z.4	0,502	0,2303	Valid
Z.5	0,513	0,2303	Valid
Z.6	0,501	0,2303	Valid
Z.7	0,576	0,2303	Valid
Z.8	0,591	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Pada tabel 4.9 seluruh pertanyaan bahwa variabel komitmen organisasi dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dari hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua pertanyaan pada variabel tersebut layak digunakan untuk menjadi instrument riset.

Tabel 4.16

Hasil Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,788	0,2303	Valid
Y.2	0,874	0,2303	Valid
Y.3	0,809	0,2303	Valid
Y.4	0,831	0,2303	Valid
Y.5	0,743	0,2303	Valid
Y.6	0,266	0,2303	Valid
Y.7	0,744	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Berlandaskan tabel di atas, bisa dideskripsikan bahwa setiap butir pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dari keseluruhan pertanyaan yang digunakan peneliti semuanya sudah valid dan layak digunakan untuk menjadi instrument dalam riset.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah uji yang digunakan guna mengukur kestabilan atau konsistensi jawaban dari responden. Untuk memastikan reliabilitas atau tidak kuesioner tersebut, jawaban yang disajikan responden terhadap 26 pertanyaan harus tetap stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner diuji memakai uji *statistic Cronbach Alpha* (α) dan dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,60$ (Sujarweni, 2019).

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,885	0,60	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	0,856	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,627	0,60	Reliabel

Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	0,850	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Dapat dilihat dari uji di atas, semua variabel penelitian menjelaskan nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan pada kuesioner pernyataan yang telah dibuat dianggap reliabel dan layak guna menguji variabel-variabel penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada riset ini, dilakukan uji normalitas dalam menggunakan metode non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Distribusi dikatakan normal jika nilai sig $> 0,05$. Hasil uji bisa ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14205205
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070

Negative	-.058
Test Statistic	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Uji ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai sig 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka nilai residual bisa dikatakan berdistribusi normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengujian pada uji normalitas telah terpenuhi.

Tabel 4.19

Hasil Uji Normalitas Moderasi

One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01486091
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.045
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Uji dengan interaksi antar variabel yang menghasilkan nilai sig 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka nilai residual bisa dikatakan berdistribusi normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa interaksi pada uji normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur adanya korelasi antar variabel independent. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka kesimpulannya tidak ada multikolinearitas yang terjadi antara variabel independen. Berikut hasil uji multikolinearitas bisa ditinjau pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.621	1.610
	X2	.603	1.657
	Z	.769	1.300

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Dapat dilihat dari uji tersebut bahwa kompetensi sumber daya manusia (X_1) memiliki nilai tolerance $0,621 > 0,10$ dan nilai VIF $1,610 <$

10. Sistem pengendalian internal (X_2) memiliki nilai tolerance $0,603 > 0,10$ dan nilai VIF $1,657 < 10$. Dan variable komitmen organisasi (Z) memiliki nilai tolerance $0,769 > 0,10$ dan nilai VIF $1,300 < 10$. Jadi, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dan variabel moderasi pada riset ini.

Tabel 4.21

Hasil Uji Multikolinearitas Moderasi

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Centered_X1	.503	1.989
	Centered_X2	.502	1.991
	Centered_Z	.763	1.311
	M1	.444	2.254
	M2	.414	2.418

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Dapat dilihat dari uji tersebut interaksi pada M1 dan M2 memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Interaksi pada M1 memiliki nilai tolerance $0,444 > 0,10$ dan VIF $2,254 < 10$ Jadi, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel moderasi pada riset ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini guna mengetahui varian dari residual tidak sama antara satu observasi dengan lainnya Pada penelitian ini memakai uji koefisien korelasi Rank Spearman. Adanya heteroskedastisitas, jika nilai sig < 0,05. Namun sebaliknya, jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.22

Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman Rho Moderasi

Correlations

			X1	X2	Z	Unstandardi zed Residual
Spearman 's rho	X1	Correlation	1.000	.544**	.404**	.048
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.685
		N	73	73	73	73
	X2	Correlation	.544**	1.000	.455**	.128
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.280
		N	73	73	73	73
	Z	Correlation	.404**	.455**	1.000	-.014
Coefficient						
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.	.906	
	N	73	73	73	73	

	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.048	.128	-.014	1.000
		Sig. (2-tailed)	.685	.280	.906	.
	N	73	73	73	73	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2023

Berlandaskan uji di atas, diperoleh hasil dari variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah $0,685 > 0,05$. Pada variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah $0,280 > 0,05$. Pada variabel Komitmen Organisasi adalah $0,906 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil data tersebut, bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ jadi semua variabel yang ditunjukkan dalam riset ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.23

Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman Rho Moderasi

Correlations

			Centred_X 1	Centred_X 2	Centred_Z	M1	M2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Centred_X 1	Correlation Coefficient	1.000	.544**	.404**	-.020	.270*	.072
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.866	.021	.546
		N	73	73	73	73	73	73

Cente red_X 2	Correlation Coefficient	.544**	1.000	.455**	.188	.201	.084
	Sig. (2- tailed)	.000	.	.000	.110	.088	.478
	N	73	73	73	73	73	73
Cente red_Z	Correlation Coefficient	.404**	.455**	1.000	.060	-.058	-.002
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.	.615	.625	.986
	N	73	73	73	73	73	73
M1	Correlation Coefficient	-.020	.188	.060	1.000	.617**	.013
	Sig. (2- tailed)	.866	.110	.615	.	.000	.911
	N	73	73	73	73	73	73
M2	Correlation Coefficient	.270*	.201	-.058	.617**	1.000	.086
	Sig. (2- tailed)	.021	.088	.625	.000	.	.470
	N	73	73	73	73	73	73
Unsta ndardi	Correlation Coefficient	.072	.084	-.002	.013	.086	1.000

	zed	Sig. (2-	.546	.478	.986	.911	.470	.
	Resid	tailed)						
	ual	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Dapat dilihat dari uji di atas, diperoleh hasil dari interaksi M1 adalah $0,911 > 0,05$ dan interaksi M2 adalah $0,470 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil data tersebut, bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ jadi semua variabel interaksi yang ditunjukkan dalam riset ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini berguna untuk mendeteksi korelasi yang berbanding lurus dan saling berpengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen. hasil uji regresi linear berganda bisa ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 4.24

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.023	2.612		5.369	.000
	X1	.613	.179	.396	3.414	.001

	X2	.255	.099	.300	2.586	.012
--	----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Uji ini untuk mengetahui hubungan yang berbanding lurus atau saling berpengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,023 + 0,613 X_1 + 0,255 X_2 + e$$

Kesimpulan:

- a. Nilai konstanta didapatkan sejumlah 14,023 artinya apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2), dan Komitmen Organisasi (Z) maka besarnya nilai Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Pekalongan tetap sejumlah 14,023.
- b. Nilai koefisien Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sebesar 0,613 menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia akan dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0,613 dalam kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
- c. Nilai koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sebesar 0,255 maka setiap kenaikan satu satuan variabel Sistem

Pengendalian Internal akan dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0,255 dalam kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

5. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji yang dilakukan guna mendeteksi variabel independent berpengaruh atau tidak dengan variabel dependen. Dalam menentukan kesimpulan dapat dikatakan berpengaruh secara parsial apabila $\text{sig.} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, begitupun sebaliknya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.25

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.023	2.612		5.369	.000
	X1	.613	.179	.396	3.414	.001
	X2	.255	.099	.300	2.586	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Dari hasil uji di atas, diketahui bahwa nilai signifikan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) ialah $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,414 > t$ tabel $1,667$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- 2) Nilai signifikansi variabel Sistem Pengendalian Internal (X_2) yaitu $0,012 < 0,05$ dan t hitung $2,586 > t$ tabel $1,667$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

b. Uji Analisis Regresi Moderasi

Uji ini guna mengetahui apakah variabel moderasi memiliki peran dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Jika nilai $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel moderasi dapat memperkuat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, begitupun sebaliknya. Hasil uji regresi moderasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26

Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-102.174	41.896		-2.439	.017

	X1	-2.676	2.417	-1.730	-1.107	.272
	X2	5.190	1.725	6.110	3.009	.004
	Z	3.576	1.304	3.139	2.743	.008
	X1Z	.109	.080	2.900	1.363	.177
	X2Z	-.155	.054	-8.754	-2.843	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Hasil dari uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) maka dapat ditentukan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = -102,174 - 2,676 X_1 + 5,190 X_2 + 3,576 Z + 0,109 X_1 * Z - 0,155 X_2 * Z + E$$

- 1) Nilai konstan pada model regresi adalah -102,174. Hal ini dapat diartikan jika semua variabel bernilai 0 maka nilai tetap atau besaran kualitas laporan keuangan akan bernilai -102,174.
- 2) Nilai koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) yaitu -2,676 menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia setiap pertambahan satu satuan maka kualitas laporan keuangan turun sebesar 2,676.
- 3) Nilai koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal (X_2) yaitu 5,190 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal setiap pertambahan satu satuan maka kualitas laporan keuangan meningkat sebesar 5,190.

- 4) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (Z) sebesar 3,576 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kualitas laporan keuangan akan meningkat sebesar 3,576.
- 5) Nilai koefisien interaksi kompetensi sumber daya manusia dengan komitmen organisasi (X_1*Z) sebesar 0,109 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kualitas laporan keuangan akan meningkat sebesar 0,109 jika ada interaksi antara kompetensi sumber daya manusia dengan komitmen organisasi.
- 6) Nilai koefisien interaksi sistem pengendalian internal dengan komitmen organisasi (X_2*Z) sebesar -0,155 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kualitas laporan keuangan akan turun sebesar -0,155 jika ada interaksi antara sistem pengendalian internal dengan komitmen organisasi.

Dari hasil uji MRA di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Dari perhitungan MRA variabel moderasi X_1Z dengan tingkat signifikan $0,177 > 0,05$, maka H_3 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak dapat memperkuat hubungan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- 2) Dari perhitungan MRA variabel moderasi X_2Z dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_4 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan

antara variabel Sistem Pengendalian Internal terhadap variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan guna mengetahui sejauh mana model pengujian mampu mendeskripsikan variasi pada variabel independen. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara nol hingga satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent hampir memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji determinasi bisa ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.370	2.17547

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,370 yaitu 37%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 37% dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal. Sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel dependent lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.419	2.08869

b. Predictors: (Constant), X2Z, X1, Z, X2, X1Z

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Seperti yang terlihat dari hasil uji di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,419 yaitu 41,9%. Ini menunjukkan bagaimana variabel independent dapat secara bersamaan menjelaskan variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah 41,9%. 58,1% direpresentasikan oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam riset ini.

C. Pembahasan

Pada bagian ini menguraikan terkait dengan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X_1), sistem pengendalian internal (X_2) terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Y) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel moderasi. Hasil riset ini didapatkan dari pengolahan data yang menggunakan aplikasi *SPSS Statistic* versi 26, sehingga diperoleh hasil yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, nilai signifikansi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) adalah $0,001 < 0,05$ dan t hitung

$3,414 > t$ tabel $1,667$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y).

Kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu aspek utama yang dapat mempengaruhi kualitas dari laporan keuangan. Secara teori, kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya dan yang tercermin dalam laporan keuangan yang dihasilkan. Untuk mencapai laporan keuangan yang baik, penting bagi pimpinan dan pegawai memiliki sumber daya manusia yang kompeten didukung oleh pendidikan akuntansi, partisipasi dalam pelatihan, dan pengalaman yang memadai dibidang keuangan (Laksamana, 2016).

Pimpinan yang menerapkan prinsip-prinsip stewardship yang baik dan memiliki pegawai yang terampil dan terlatih akan lebih mampu memastikan bahwa laporan yang dihasilkan adalah akurat, dapat dipercaya, dan memberi gambaran yang jelas mengenai kinerja keuangan perusahaan.

Riset ini sejalan dengan riset Ardianto & Eforis (2019) dan Pangestu et, AL (2019) yang menjelaskan kemampuan sumber daya manusia mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan. Namun tidak sejalan dengan riset Alminanda & Marfuah (2018) justru menunjukkan hasil sumber daya manusia tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X_2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, nilai signifikansi variabel Sistem Pengendalian Internal (X_2) yakni $0,012 < 0,05$ dan t hitung $2,586 > t$ tabel $1,667$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa H_2 diterima, sehingga dapat disebutkan bahwa Sistem Pengendalian Internal (X_2) berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y).

Sistem pengendalian internal ialah mekanisme pengendalian atas proses pengelolaan keuangan yang dapat digunakan untuk mencapai kualitas pelaporan keuangan yang disyaratkan oleh berbagai peraturan pemerintah. Pada umumnya, keuangan pada OPD Kota Pekalongan harus transparan kepada semua stakeholder, inklusif dan akuntabel yang merupakan tanda pengelolaan keuangan yang berkualitas.

Sistem pengendalian internal ternyata menentukan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, pemerintah daerah perlu meningkatkan dan memastikan bahwa semua aspek atau elemen dalam sistem pengendalian internal pemerintah berfungsi dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku (Silitonga et al., 2022). Pada kenyataannya pemerintah Kota Pekalongan mampu menjalankan kegiatan pengendalian sesuai ketentuan peraturan pemerintah. Hal ini dikarenakan pengendalian internal pada setiap OPD mampu dilaksanakan secara efektif untuk mencapai tujuan.

Dalam riset ini pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, artinya pengendalian internal yang baik melibatkan manajemen dan seluruh *stakeholders* yang terlibat dalam penyusunan laporan guna menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat dan relevan (Eveline, 2016). Pengendalian yang baik yang bertujuan untuk mengontrol seluruh aktivitas yang terjadi dalam organisasi sehingga menyediakan informasi yang andal, efektif, dan efisien yang menjadi salah satu kriteria dari kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Hal ini mendukung penelitian dari Azyah & Yanto (2022) dan Widari & Sutrisno (2017) bahwa sistem pengendalian intern mampu mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah secara positif. Didukung juga penelitian dari Rahmawati et al. (2018) bahwa sistem pengendalian intern mempengaruhi kualitas laporan keuangan secara positif di Kota Tangerang Selatan yang sudah menerapkan sistem pengendalian intern dengan baik yaitu dengan karyawan yang telah memanfaatkan fasilitas komunikasi dalam bekerja. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Ardianto & Eforis (2019) yang mengatakan bahwa sistem pengendalian intern tidak mampu mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

3. Hubungan antara Komitmen Organisasi (Z) dalam memperkuat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Berdasarkan uji yang telah dilaksanakan, nilai signifikansi variabel moderasi X_1Z adalah $0,177 > 0,05$, maka H_3 ditolak. Dapat dikatakan bahwa

variabel komitmen organisasi (Z) tidak dapat memperkuat hubungan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y).

Sumber daya manusia yang kompeten dapat menghasilkan laporan yang jujur dan akurat, serta hasil laporan yang dapat dipertanggungjawabkan berupa laporan keuangan disampaikan tepat waktu. Keterlibatan organisasi mengacu pada sumber daya manusia, dimana pegawai yang berkomitmen pada organisasi dapat berpartisipasi dalam kegiatan. Adanya komitmen organisasi menjadikan pimpinan maupun pegawai OPD Kota Pekalongan memiliki tanggung jawab yang besar, menggunakan segala pengetahuan, pengalaman, pemahaman, dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasinya. Jadi, pegawai pada OPD Kota Pekalongan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, akan mendukung kompetensi yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya guna memastikan laporan keuangan yang disampaikan berkualitas tinggi.

Berdasarkan uji yang dilakukan tampak bahwa interaksi antara komitmen organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yang disebabkan masih banyak pegawai yang memiliki rasa kurang percaya dengan nilai-nilai organisasi pada OPD Kota Pekalongan.

Dalam menyusun laporan jika sumber daya manusia yang digunakan memiliki kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi yang tinggi, maka dia akan merasa senang dalam bekerja. Sumber daya manusia

yang memiliki keahlian di bidangnya menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap organisasi yang membuatnya merasa terhubung dengan nilai yang ada didalamnya, sehingga setiap tindakan yang diambilnya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan pemahamannya tentang ilmu akuntansi secara menyeluruh. Hal ini dilakukan agar laporan keuangan yang disusun dapat memiliki relevansi, keandalan, dapat dipahami, dan dibandingkan. Sehingga pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan dukungan yang kuat terhadap kompetensi yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya (Septarini & Papilaya, 2016).

Hasil riset ini didukung oleh penelitian (Fathia et al., 2020) dan (Siwambudi et al., 2017), dan (Andrianto, 2017) yang mengatakan bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah tidak diperkuat oleh komitmen organisasi. Namun tidak sejalan dengan riset yang telah dilakukan oleh (Anggreni & Dewi, 2022) dan Bala (2019) bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan diperkuat oleh komitmen organisasi.

4. Hubungan antara Komitmen Organisasi (Z) dalam memperkuat pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X_2) dengan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Berlandaskan uji yang telah dilakukan, nilai signifikansi variabel moderasi X_2Z adalah $0,006 < 0,05$, maka H_4 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi (Z) dapat memperkuat hubungan antara variabel Sistem Pengendalian Internal (X_2) terhadap variabel Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y).

Adanya komitmen yang tinggi pada organisasi sangat penting dalam pengawasan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, karena semakin besarnya pengawasan akan memperkecil kesalahan yang terjadi, diantaranya ketidakpatuhan terhadap peraturan atau lemahnya pengendalian intern yang dapat merusak laporan keuangan bahkan citra pemerintah daerah atau pemerintah provinsi daerah yang terkait (Fathia et al., 2020).

Pengendalian internal dirancang guna memberi arahan dan memantau sumber daya organisasi dalam memperoleh tujuannya dan berperan penting dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan. Suatu lembaga dapat berkembang dan bertahan lama jika memiliki pengelolaan asset yang baik dan pengendalian internal yang dilaksanakan dengan baik. Selain itu, tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memudahkan semua pegawai dalam mewujudkan pengendalian internal yang tepat. Setiap individu yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi tempatnya bekerja akan berdampak positif pada kualitas kinerjanya, sehingga dapat memberi kemampuan secara maksimal untuk OPD tersebut dan dapat meningkatkan pengendalian internal untuk memberikan suatu kepastian kepada publik guna mengetahui seberapa

andal laporan keuangan yang disajikan oleh OPD tersebut (Anggreni & Dewi, 2022).

Sistem pengendalian internal tidak dapat dipandang sebagai sistem yang terpisah dalam suatu organisasi, melainkan harus dianggap sebagai bagian tak terpisahkan dan menjadi satu kesatuan dengan setiap sistem yang digunakan manajemen untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal selalu menjadi bagian yang tak terpisahkan dari proses organisasi dan terhubung dengan kegiatan operasionalnya. Sistem ini memberikan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif, terlepas dari adanya tingkat komitmen organisasi atau tidak (Siwambudi et al., 2017).

Dalam riset ini, hasil yang didapatkan adalah komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan. Memperkuat pengaruh pengendalian internal pada kualitas laporan keuangan artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada OPD maka pengendalian internal pada OPD tersebut juga semakin tinggi sehingga dapat memperkuat hubungannya dengan kualitas laporan keuangan.

Dapat dikatakan bahwa penelitian ini mendukung teori stewardship yang mana pemerintah mengelola laporan keuangannya untuk kepentingan publik dan menganggap bahwa pekerjaannya adalah tugas untuk mencapai pengelolaan pelaporan keuangan yang optimal, sehingga pengelolaan keuangan bisa tercapai dan terkelola secara maksimal.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Alminanda & Marfuah (2018) dan (Anggreni & Dewi, 2022) bahwa sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah diperkuat dengan komitmen organisasi. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siwambudi et al., 2017) dan (Andrianto, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memperkuat sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah karena koefisien bernilai positif dan nilai probabilitas lebih rendah dari tingkat signifikan.
2. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah karena koefisien bernilai positif dan nilai probabilitas lebih rendah dari tingkat signifikan.
3. Komitmen Organisasi tidak dapat memperkuat pengaruh dari Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah karena besaran probabilitas bernilai lebih besar dari tingkat signifikan juga memiliki koefisien yang positif.
4. Komitmen Organisasi dapat memperkuat pengaruh dari Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Karena besaran probabilitas bernilai lebih besar dari tingkat signifikan namun memiliki koefisien yang negatif.

B. Keterbatasan Penelitian

Riset ini dilaksanakan secara runtut dan memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Riset ini hanya menggunakan beberapa variabel saja. Sementara itu masih terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan.
2. Riset ini menggunakan kuesioner tanpa ada wawancara langsung karena banyaknya pekerjaan disetiap OPD yang tidak memungkinkan dilakukan wawancara, sehingga terkadang responden tidak memberikan jawaban yang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
3. Waktu yang digunakan untuk menunggu pengisian kuesioner cukup lama yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses pengolahan data.

C. Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memluas lingkup penelitiannya dengan menambah jumlah sampel dan populasi tidak hanya pada OPD Kota Pekalongan saja.
2. Riset selanjutnya dapat menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
3. Menambah metode wawancara dalam proses penelitian agar data yang dihasilkan lebih akurat dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Menambah waktu penelitiannya agar mendapatkan hasil riset yang tepat dan akurat dalam jangka panjang.

D. Implikasi

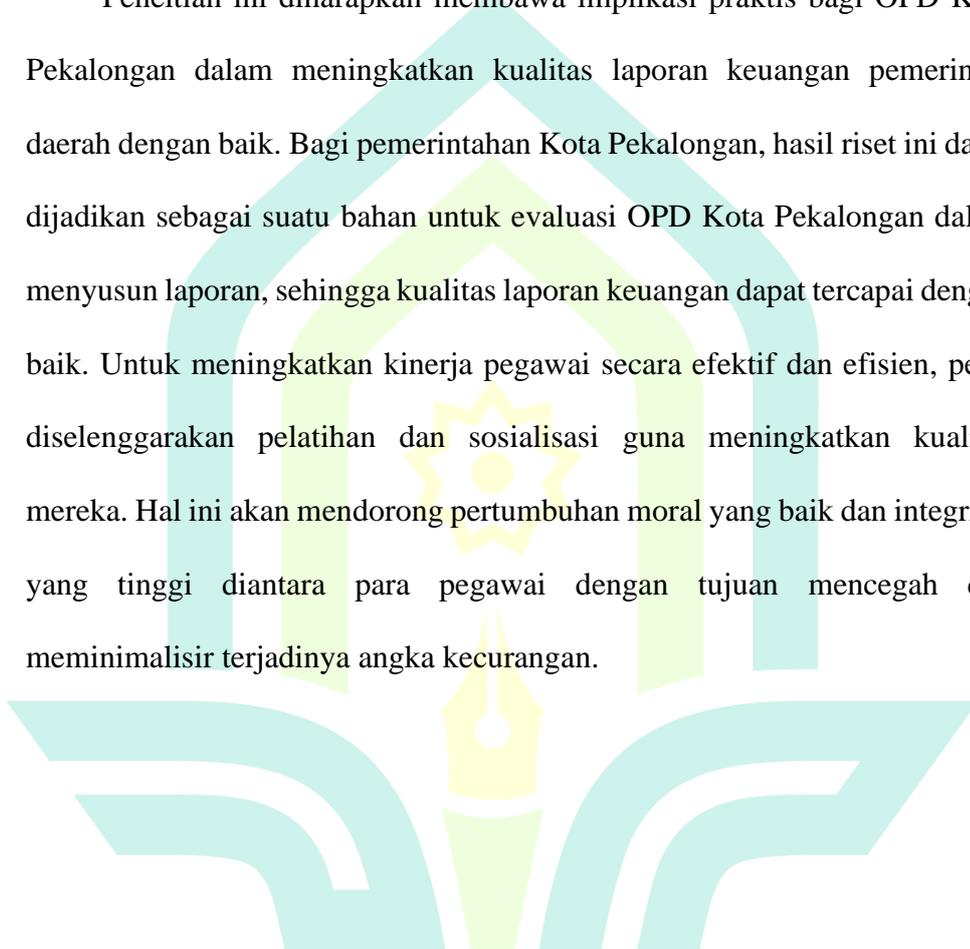
1. Implikasi Teoritis

Riset ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan terkait pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal

terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Laporan keuangan pemerintah yang baik dan berkualitas menjadi bahan riset dengan variabel kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini diharapkan membawa implikasi praktis bagi OPD Kota Pekalongan dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan baik. Bagi pemerintahan Kota Pekalongan, hasil riset ini dapat dijadikan sebagai suatu bahan untuk evaluasi OPD Kota Pekalongan dalam menyusun laporan, sehingga kualitas laporan keuangan dapat tercapai dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien, perlu diselenggarakan pelatihan dan sosialisasi guna meningkatkan kualitas mereka. Hal ini akan mendorong pertumbuhan moral yang baik dan integritas yang tinggi diantara para pegawai dengan tujuan mencegah dan meminimalisir terjadinya angka kecurangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alminanda, P., & Marfuah. (2018). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 117–132. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i2.2620>
- Amriani, W. (2018). *Pengaruh Pengawasan Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Penerapan Akrua Basis Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kab. Kep. Selayar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Andrianto, E. (2017). *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja P* [Universitas Negeri Yogyakarta]. <https://doi.org/10.1016/j.addr.2018.07.012><http://www.capsulae.com/media/Microencapsulation-Capsulae.pdf><https://doi.org/10.1016/j.jaerosci.2019.05.001>
- Anggreni, I. G. A. P., & Dewi, L. G. K. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi. *Akuntansi Profesi*, 13(2), 490–500.
- Ardianto, R., & Eforis, C. (2019). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Bina Akuntansi*, 6(1), 95–136.

<https://doi.org/10.52859/jba.v6i1.44>

Aziyah, W., & Yanto, H. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(1), 977–989. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.686>

Bala, J. M. P. D. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Survey Pada OPD Kabupaten Belu)*. Universitas Brawijaya Malang.

Cahyaningrum, U. (2021). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD Di Kota Tegal*. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

Dewi, D. S., & Susilowati, E. (2022). Kualitas Laporan Keuangan Memediasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Keuangan. *Journal of Management and Bussines*, 4(2), 1049–1064. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4507>

Eveline, F. (2016). Pengaruh SAP Berbasis Akrua, Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas SDM, Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Badan Nasional Penanggulangan Bencana. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 16(1), 1–14.

Fathia, N., Tanjung, A. R., & Indrawati, N. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Organisasi Pemerintah Da. *Pekbis Jurnal*, 12(1), 39–54.

- Ihsanti, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kab. Lima Puluh Kota). *Universitas Negeri Padang*, 2(2), 1–18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, (2004).
- Laksamana, K. B. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sitem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Koperasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi Profesi*, 6(1), 32–42.
- Leatemia, S. Y., & Ely, Y. I. (2021). Pengaruh Efektivitas SIA dan SPI Terhadap Kualitas LKPD Dimoderasi Oleh Kualitas SDM. *Jurnal SOSOQ*, 9(1), 80–98.
- Ningrum, K. K. (2018). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Nurlis, & Yadiati, W. (2017). The Influence of Internal Control Effectiveness, Information Technology Utilization and Human Resources Competence on Local Government Financial Reporting Quality (Survey on SKPD Banten Provincial Government and Serang City). *Journal of Finance and Accounting*, 8(12), 111–124.

- Pangestu, M. E., Wafirotin, K. Z., & Hartono, A. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 108–119.
- Pasha, A. K. (2018). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Intern dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Grobogan)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmawati, A., Mustika, I. W., & Eka, L. H. (2018). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(2), 8–17.
- Ramadhani, M., Soerono, A. N., & Mulyasari, W. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, dan Pemahaman Basis Akrua Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 40–63. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i1.5244>
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septarini, D. F., & Papilaya, F. (2016). Interaksi Komitmen Organisasi Terhadap Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VII(2), 100–116.
- Shohabatussa'adah. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Pekalongan*. Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

- Siwambudi, I. G. N., Yasa, G. W., & Badera, I. D. N. (2017). Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 385–416.
- Solimun, Nurjannah, Amaliana, L., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2019). *Metode Statistika Multivariat Generalized Structured Component Analysis (GSCA) Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triyani, Z., & Tubarad, C. P. T. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 23(1), 11–30. <https://doi.org/10.23960/jak.v23i1.90>
- Widari, L., & Sutrisno. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 5(10), 117–126.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Permohonan Izin Penelitian kepada DPMPTSP Kota Pekalongan

	
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
<small>Jalan Pahlawan KM. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161 www.febi.ungusdur.ac.id email: febi@iainpekalongan.ac.id</small>	
Nomor	: B-299/Un.27/F.IV/TL.00/02/2023
Sifat	: Biasa
Lampiran	: -
Hal	: Permohonan Izin Penelitian
21 Februari 2023	
Yth. Kepala DPMPTSP Kota Pekalongan Ditempat	
<i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i>	
Diberitahukan dengan hormat bahwa:	
Nama	: Siti Nurul Faza Mumtaza
NIM	: 4319097
Jurusan/Prodi	: Akuntansi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN yang akan melakukan penelitian di Lembaga/Wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna menyusun skripsi/tesis dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi"	
Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dalam wawancara dan pengumpulan data penelitian dimaksud.	
Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.	
<i>Wassalamu'alaikum Wr. Wb.</i>	
	
Balai Sertifikasi Elektronik	Ditandatangani Secara Elektronik Oleh: Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H NIP. 197502201999032001 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
<small>Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.</small>	
	   

Lampiran 2

Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP Kota Pekalongan

**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN**
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jaksa Agung R. Soeprapto No. 1 Kota Pekalongan Kode Pos 51111
Telp. (0285) 432086, 085100925600 Fax. (0285) 420428 Email: oss@pekalongankota.go.id
Website: <https://oss.pekalongankota.go.id>

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 070/SKP-KP/148/II/2023

I. DASAR

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 070/0013894 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian

II. MEMBACA

1. Surat dari Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan Nomor: B-299/Un.27/F.IV/TL.00/02/2023 tanggal 21 Februari 2023
2. Surat dari Kepala Badan Kesbangpol Kota Pekalongan Nomor: 070/187/II/2023 tanggal 27-02-2023
3. Surat dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan Nomor: 070/227/II/2023 tanggal 27 Februari 2023

III. Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan bertindak atas nama Walikota Pekalongan **MENERANGKAN** atas pelaksanaan kegiatan **Penelitian** di wilayah Kota Pekalongan yang dilaksanakan oleh:

1. Nama : SITI NURUL FAZA MUMTAZA
2. Alamat : MANGGAR RT 002 RW 001 KEL. MANGGAR KEC. SLUKE KAB. REMBANG
3. Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi
4. Keperluan Kegiatan : Penyusunan Skripsi
5. Tempat/Lokasi Penelitian/Pengambilan data : OPD Kota Pekalongan
6. Lamanya Kegiatan : 06-03-2023 s.d 31-03-2023
7. Bidang : Pemerintahan
8. Status : Baru
9. Penanggung Jawab : Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H
- 10 Anggota : -
- 11 Institusi/Lembaga : Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kegiatan tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah;
- b. Apabila masa berlakunya Surat Keterangan ini telah habis sedang pelaksanaannya belum selesai, maka perpanjangan waktu harus diajukan kembali kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan;
- c. Setelah kegiatan selesai, harus menyerahkan Laporan Pelaksanaan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan.

1. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR-BSSN.
2. Dalam hal terjadi kekeliruan isi dokumen ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.
3. Untuk memastikan keaslian dokumen ini silahkan validasi dokumen ini melalui halaman <https://sakupre.pekalongankota.go.id/ite>



Lampiran 3

Permohonan Izin Penelitian kepada OPD Kota Pekalongan

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Pahlawan KM. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
www.febi.uinpekalongan.ac.id email: febi@uinpekalongan.ac.id

Nomor : B-362/Un.27/F.IV/TL.00/03/2023 01 Maret 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala OPD Kota Pekalongan
Ditempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa:

Nama : Siti Nurul Faza Mumtaza
NIM : 4319097
Jurusan/Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN yang akan melakukan penelitian di Lembaga/Wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna menyusun skripsi/tesis dengan judul
"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi"

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dalam wawancara dan pengumpulan data penelitian dimaksud.

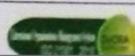
Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

 Balai Sertifikasi Elektronik

 Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:
Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H
NIP. 197502201999032001
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

Lampiran 4

Bukti Tanda Izin Penelitian dan Pengambilan Data



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DINAS KESEHATAN

JL. JETAYU NO. 4 KOTA PEKALONGAN TELP. / FAX. (0285) -421972 KODE POS : 51141
Website : <http://www.dinkes.pekalongankota.go.id>
E-mail : dinkes@pekalongankota.go.id

Pekalongan, 8 Maret 2023

Nomor : 800.1/ *773.9*
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri
K.H .ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
Di -
Pekalongan

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Research/Survey dari Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan Nomor : 070/SKP-KP/148/II/2023 tanggal 28 Februari 2023.

Dengan ini diberitahukan bahwa Kepala Dinas Kesehatan Kota Pekalongan memberikan ijin kepada :

Nama : Siti Nurul Faza Mumtaza
Pekerjaan : Mahasiswi
Instansi : UIN K.H ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
Untuk : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data guna Penyusunan Skripsi dengan judul : “ Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Modersai ”.

Lokasi : OPD Kota Pekalongan
Tanggal : 06-03-2023 s.d 31-03-2023

Adapun syarat-syarat bagi Dosen/Mahasiswa yang akan melakukan kegiatan penelitian/praktek adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan Protokol Kesehatan
2. Menunjukkan Sertifikat Status Vaksin Covid 2 kali dan menunjukkan aslinya.

Demikian agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.


Kepala Dinas Kesehatan
Kota Pekalongan
Dr. Slamet Budiyanto, SKM,M.Kes
Pembiha Utama Muda
NIP. 19710118 199303 1 005

Tembusan :

1. Sekretaris Dinas Kesehatan Kota Pekalongan;
2. Kasubbag Perencanaan, Keuangan dan Evaluasi Dinkes Kota Pekalongan;
3. Yang bersangkutan;
4. Arsip.

Bukti Tanda Izin Penelitian dan Pengambilan Data



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN DINAS PENDIDIKAN

Jl. Maninjau No. 16 – 18 - Pekalongan – 51128 Telp /Fax (0285) 421878
website : <http://www.dindik.pekalongankota.go.id> E-mail : dindik@pekalongankota.go.id

Pekalongan, 07 Maret 2023

Nomor : 848 / *OASA*
Lampiran :
Hal : **REKOMENDASI**

Kepada Yth.
Sekretaris Dinas Pendidikan
Kota Pekalongan

Di

PEKALONGAN

Menunjuk surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan Nomor : B-362/Un.27/F.IV/TL.00/03/2023 Tanggal 1 Maret 2023 dan Surat Keterangan Penelitian dari DPMPSTSP Kota Pekalongan Nomor : 070/SKP-KP/148/II/2023 tanggal 28 Februari 2023 perihal permohonan ijin Penelitian dengan Rekomendasi Ijin dari Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama : **SITI NURUL FAZA MUMTAZA**
NIM : 4319097
Program Studi : Akuntansi Syariah S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi : UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Tahun akademik : 2022/ 2023
Alamat Rumah : Manggar Rt.002 Rw.001 Kel. Manggar Kec. Sluke Kab. Rembang Jawa Tengah

Untuk mengadakan Penelitian guna laporan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi Variabel Moderasi”**, mulai tanggal 06 Maret 2023 sampai dengan 31 Maret 2023 ,dengan ketentuan :

1. Pelaksanaan Penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan.
2. Apabila masa berlakunya Surat Rekomendasi ini telah habis sedang pelaksanaannya belum selesai, maka perpanjangan waktu harus diajukan kembali kepada Kepala DPMPSTSP Kota Pekalongan.
3. Menyampaikan laporan setelah selesai dilaksanakan.
4. Surat Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan-ketentuan seperti diatas.

Demikian untuk menjadikan maklum dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PEKALONGAN

ZAINUL HAKIM, S.H., M.Hum.
Pembina Utama Muda
NIP. 1965021199403 1 005

Tembusan : disampaikan Kepada Yth

1. Kepala Subbag Keuangan.
2. Saudara Ybs.
3. Arsip.

Lampiran 5

KUESIONER PENELITIAN

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr Wb

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada Jurusan Akuntansi Syariah S-1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, maka saya:

Nama : Siti Nurul Faza Mumtaza

NIM : 4319097

Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (OPD Kota Pekalongan).

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya mohon dengan hormat ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner penelitian ini. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian ini.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Pekalongan, 8 Januari 2023

Penulis


Siti Nurul Faza Mumtaza
NIM. 4319097

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
- Laki-laki Perempuan
3. Usia
- 20-25 tahun 36-40 tahun
- 26-30 tahun >40 tahun
- 31-35 tahun
4. Pendidikan Terakhir
- SMP Diploma S2
- SMA S1
5. Jabatan
- Staff Keuangan Bendahara Kasubag Keuangan
6. Lama bekerja di instansi ini
- <5 tahun 11-20 tahun
- 6-10 tahun >20 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (√) centang pada kolom pernyataan dibawah ini dengan memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Keterangan dalam skala kuesioner yaitu:

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

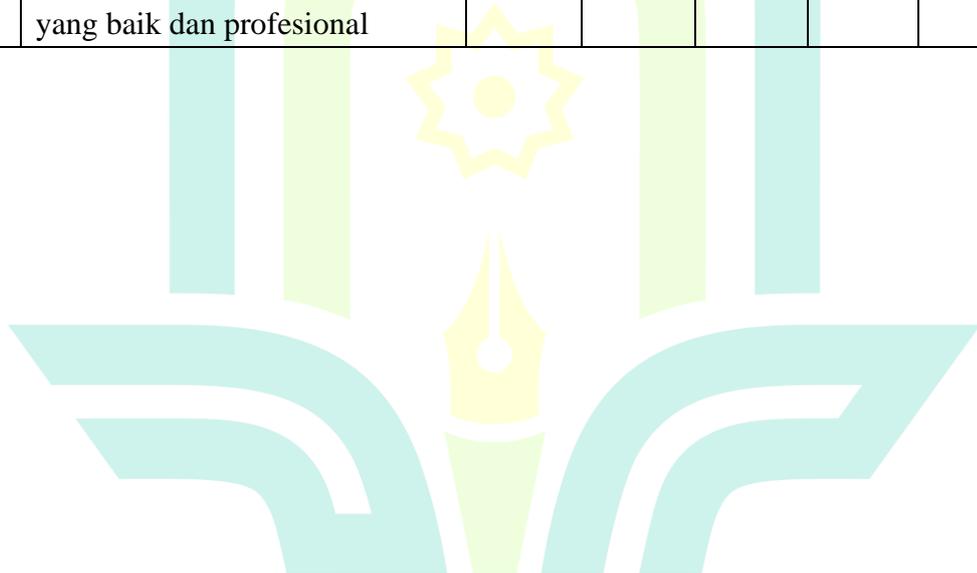
DAFTAR PERNYATAAN

1. Kualitas Laporan Keuangan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Laporan keuangan disajikan secara lengkap dan tepat waktu sehingga dapat membantu dalam mengambil keputusan					
2	Laporan keuangan yang dihasilkan dapat membantu dalam memperkirakan aktivitas yang berhubungan dengan keuangan pada periode berikutnya					
3	Laporan keuangan disajikan dengan wajar dan jujur, sehingga penyajiannya tidak menyesatkan serta tidak memuat unsur manipulasi					
4	Informasi laporan keuangan disajikan berdasarkan kebutuhan umum sehingga tidak berpihak pada kebutuhan tertentu					
5	Informasi dalam laporan keuangan yang disajikan dapat dipahami oleh pengguna					
6	Informasi dalam laporan keuangan dinyatakan dalam istilah yang sulit dipahami					
7	Laporan keuangan yang disajikan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya					

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
8	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelaporan keuangan yang baik dibidang pekerjaan yang saya lakukan					
9	Semakin besar beban dan tugas yang diberikan atasan kepada saya semakin besar tanggungjawab yang saya terima dan dikerjakan dengan keterampilan yang saya miliki					
10	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik dan profesional					



3. Sistem Pengendalian Internal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
11	Di tempat saya bekerja kode etik sangat diterapkan					
12	Pimpinan memberikan contoh dalam berperilaku yang baik mengikuti aturan / kebijakan yang telah ditetapkan					
13	Pemimpin tidak melakukan analisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran					
14	Pimpinan melakukan pengelolaan risiko untuk mengurangi risiko pelanggaran yang ada					
15	Setiap transaksi yang dilakukan telah didukung dengan otorisasi dari pihak yang berwenang					
16	Terdapat pengendalian pengelolaan system informasi di tempat saya bekerja					
17	Informasi yang disajikan tepat waktu dan saluran komunikasinya sudah dilaksanakan secara efektif					
18	Pimpinan melakukan pemeriksaan atau evaluasi terhadap catatan akuntansi					

4. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
19	Saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari OPD ini					
20	Saya merasa terikat secara emosional dengan tempat saya bekerja di OPD ini					
21	Saya kurang percaya dengan nilai-nilai organisasi di OPD ini					
22	Alasan saya tetap bekerja karena loyalitas terhadap OPD ini					
23	Saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara profesional untuk OPD ini					
24	Akan berat bagi saya meninggalkan OPD ini untuk pekerjaan lain dengan gaji dan tunjangan yang lebih rendah.					
25	Akan berat meninggalkan OPD ini karena saya merasa tidak memiliki pilihan pekerjaan yang lebih baik					
26	Saya tidak akan meninggalkan OPD ini karena kebutuhan finansial					

Lampiran 6

Data Mentah Kuesioner

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)			Total X1	Sistem Pengendalian Internal (X2)								Total X2
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	5	5	15	5	5	2	5	5	5	5	5	37
5	5	5	15	4	4	2	4	5	5	3	3	30
3	4	4	11	4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	3	10	4	3	3	4	4	4	4	4	30
3	4	3	10	4	4	2	4	4	4	4	3	29
4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
3	3	3	9	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	4	12	5	5	1	5	5	5	5	5	36
4	4	4	12	5	5	2	5	5	4	4	4	34
3	3	3	9	4	4	2	3	4	4	4	4	29
4	4	5	13	5	5	2	4	5	5	4	4	34
4	4	5	13	5	4	2	5	5	5	5	5	36
4	4	5	13	5	4	3	5	5	5	5	5	37

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)			Total X1	Sistem Pengendalian Internal (X2)								Total X2
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
5	5	5	15	5	5	1	5	5	5	5	5	36
4	5	5	14	5	5	1	5	5	4	4	5	34
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
3	3	3	9	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	5	5	14	5	3	3	3	4	4	4	2	28
4	4	4	12	4	4	2	4	5	4	4	4	31
4	5	4	13	4	3	3	4	4	4	4	4	30
4	5	4	13	4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	5	13	5	5	2	4	4	4	4	4	32
4	5	5	14	5	5	2	4	5	5	5	5	36
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	5	5	5	4	33
4	4	4	12	5	4	2	5	4	3	4	4	31
5	5	5	15	4	4	2	4	4	3	4	4	29
5	5	5	15	5	5	1	4	4	4	4	4	31
4	5	4	13	5	5	1	4	4	4	4	4	31
3	5	4	12	5	5	1	4	4	4	4	4	31
4	5	4	13	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	5	4	13	4	5	2	4	4	4	4	4	31
3	4	3	10	4	4	2	4	4	4	4	4	30
2	3	3	8	3	4	3	3	4	4	4	4	29

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)			Total X1	Sistem Pengendalian Internal (X2)								Total X2
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
3	3	3	9	3	4	3	3	4	4	4	4	29
4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	5	4	13	4	4	2	4	4	4	4	4	30
5	5	5	15	4	4	2	5	5	5	5	5	35
3	4	3	10	4	5	2	4	5	4	4	5	33
4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	5	4	2	4	4	4	4	4	31
4	5	5	14	5	5	2	4	5	2	5	4	32
3	4	3	10	4	4	2	4	5	5	4	4	32
3	5	5	13	5	5	1	5	5	5	4	5	35
4	4	4	12	5	5	1	5	4	5	4	5	34
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	5	4	13	5	5	3	4	5	5	5	5	37
5	5	5	15	5	5	3	5	5	5	5	5	38
5	5	5	15	5	5	3	5	5	5	5	5	38
5	5	5	15	5	5	3	5	5	5	5	5	38
4	3	4	11	5	4	3	4	4	4	4	4	32
4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	12	4	4	3	3	4	4	4	3	29
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)			Total X1	Sistem Pengendalian Internal (X2)								Total X2
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
5	5	5	15	5	5	1	5	5	5	5	5	36
3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	4	4	30
5	5	5	15	5	5	2	5	5	5	5	5	37
5	5	5	15	5	5	3	5	5	5	5	5	38
5	5	5	15	5	5	3	5	5	5	5	5	38

Komitmen Organisasi (Z)								Total Z	Kualitas Laporan Keuangan (Y)							Total Y
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
5	4	3	4	5	4	4	4	33	5	5	5	5	5	2	4	31
5	4	3	4	5	4	4	4	33	5	5	5	5	5	2	4	31
5	4	3	4	5	5	4	4	34	5	5	5	5	5	2	4	31
4	4	3	4	4	4	4	3	30	5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	3	5	3	4	4	3	32	5	5	5	5	5	2	5	32

Komitmen Organisasi (Z)								Total Z	Kualitas Laporan Keuangan (Y)							Total Y
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
5	3	4	4	3	4	5	3	31	3	4	5	5	5	3	5	30
4	4	2	4	4	4	5	3	30	4	4	5	4	5	4	5	31
4	4	2	4	4	4	5	3	30	4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	2	4	4	4	5	3	30	4	4	5	4	4	2	4	27
4	4	4	4	3	4	3	3	29	4	4	4	4	4	2	4	26
5	3	2	4	3	4	4	4	29	5	4	5	5	5	2	3	29
5	4	3	4	3	4	4	3	30	4	4	5	4	4	2	5	28
5	5	3	5	3	4	4	3	32	5	5	5	5	5	2	5	32
5	4	4	4	3	4	4	3	31	5	5	5	5	4	2	5	31
4	3	3	4	3	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	5	4	4	3	34	5	5	5	5	5	2	4	31
5	5	4	4	4	5	4	3	34	5	5	5	5	5	2	4	31
5	5	4	4	4	5	4	3	34	5	5	5	4	5	2	5	31
5	5	3	5	3	4	3	3	31	5	5	5	5	4	2	5	31
5	5	3	4	3	4	4	3	31	5	5	5	5	4	3	5	32
4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	5	3	5	4	5	32	3	3	4	5	5	3	4	27
5	5	3	5	5	4	4	4	35	5	5	5	5	5	4	5	34
4	3	4	4	3	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	4	29
4	3	4	5	4	5	4	4	33	4	5	5	5	5	5	5	34
5	3	4	4	3	4	4	4	31	5	5	5	5	5	3	5	33

Komitmen Organisasi (Z)								Total Z	Kualitas Laporan Keuangan (Y)							Total Y
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
4	3	3	4	3	4	3	3	27	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	3	5	3	4	4	3	31	4	4	4	4	4	2	4	26
5	3	3	4	4	4	3	3	29	5	5	5	5	5	3	5	33
4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	5	4	3	4	28
5	3	3	4	3	4	3	4	29	5	4	5	5	5	2	5	31
4	3	3	4	3	4	3	3	27	5	5	5	5	4	3	5	32
4	3	3	4	3	4	3	3	27	5	5	5	5	4	3	5	32
4	3	3	4	3	4	3	3	27	5	5	5	5	4	3	5	32
4	4	5	4	4	4	3	3	31	5	5	5	5	5	3	5	33
4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	4	5	4	4	2	4	27
4	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	4	3	4	2	4	25
4	3	3	4	3	4	3	3	27	4	4	4	4	3	3	4	26
4	3	3	4	3	4	3	3	27	4	4	4	4	3	3	4	26
4	4	5	4	3	4	4	4	32	4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	3	4	3	4	4	3	29	5	5	5	5	4	3	4	31
5	5	3	5	3	4	4	4	33	5	5	5	5	5	3	5	33
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	5	5	4	2	5	29
4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	5	4	5	4	4	30
5	5	3	5	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	3	5	33
4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	27
5	3	3	4	3	4	4	3	29	5	5	5	5	5	3	5	33

Komitmen Organisasi (Z)								Total Z	Kualitas Laporan Keuangan (Y)							Total Y
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
4	4	4	4	4	4	4	3	31	5	5	5	5	5	4	5	34
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	3	5	4	4	31	5	5	5	5	5	3	5	33
5	5	3	5	3	4	4	4	33	5	5	5	5	5	3	5	33
5	5	3	5	3	4	4	4	33	5	5	5	5	5	3	5	33
5	5	3	5	3	4	4	4	33	5	5	5	5	5	3	5	33
4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	4	5	3	4	28
4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	3	4	27
5	4	4	5	4	4	4	3	33	5	5	5	5	5	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	3	4	27
5	5	3	5	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	2	5	32
4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	5	5	5	5	3	5	33
4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	5	4	4	3	4	28
4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	3	4	3	5	5	3	31	4	4	5	4	4	3	4	28
4	4	3	4	3	5	5	3	31	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	4	27
5	4	4	5	3	5	5	4	35	5	5	5	5	5	3	5	33
5	4	4	5	3	5	5	4	35	5	5	5	5	5	3	5	33
5	4	4	5	3	5	5	4	35	5	5	5	5	5	3	5	33

Lampiran 7

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	41.1	41.1	41.1
	Perempuan	43	58.9	58.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

2. Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	7	9.6	9.6	9.6
	26-30 tahun	16	21.9	21.9	31.5
	31-35 tahun	8	11.0	11.0	42.5
	36-40 tahun	14	19.2	19.2	61.6
	>40 tahun	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	15.1	15.1	15.1
	Diploma	15	20.5	20.5	35.6
	S1	40	54.8	54.8	90.4

S2	7	9.6	9.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

4. Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kasubag Keuangan	26	35.6	35.6	35.6
	Staf Keuangan	22	30.1	30.1	65.8
	Bendahara	25	34.2	34.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

5. Lama Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	43	58.9	58.9	58.9
	6-10 tahun	7	9.6	9.6	68.5
	11-20 tahun	14	19.2	19.2	87.7
	>20 tahun	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 8

Hasil Output SPSS

1. Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Sumber Daya Manusia	73	8.00	15.00	12.5342	1.77234
Sistem Pengendalian Internal	73	25.00	39.00	32.3973	3.22637
Komitmen Organisasi	73	27.00	37.00	31.1781	2.40568
Kualitas Laporan Keuangan	73	25.00	35.00	29.9589	2.74084
Valid N (listwise)	73				

2. Analisis Uji Instrumen
a. Uji Validitas

Validitas Kompetensi SDM

		X1.1	X1.2	X1.3	X1 Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.651**	.795**	.908**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.651**	1	.715**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.795**	.715**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73
X1_Total	Pearson Correlation	.908**	.867**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Sistem Pengendalian Internal

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.636**	-.112	.664**	.535**	.400**	.459**	.488**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.346	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.636**	1	-.133	.586**	.594**	.429**	.438**	.662**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.261	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	-.112	-.133	1	-.045	.036	.067	-.035	-.003	.252*
	Sig. (2-tailed)	.346	.261		.705	.762	.574	.768	.978	.031
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.664**	.586**	-.045	1	.664**	.565**	.539**	.783**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.705		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.535**	.594**	.036	.664**	1	.657**	.666**	.658**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.762	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.400**	.429**	.067	.565**	.657**	1	.474**	.603**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.574	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	.459**	.438**	-.035	.539**	.666**	.474**	1	.645**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.768	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.8	Pearson Correlation	.488**	.662**	-.003	.783**	.658**	.603**	.645**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.978	.000	.000	.000	.000		.000

N		73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_Total	Pearson	.689**	.718**	.252*	.822**	.831**	.740**	.707**	.842**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.000	.000	.000	.000	.000	
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Komitmen Organisasi

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z_Total
Z.1	Pearson	1	.407**	-.052	.528**	.075	.058	.047	.044	.451**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.664	.000	.527	.628	.695	.714	.000
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.2	Pearson	.407**	1	.011	.439**	.220	.042	.209	.038	.571**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.925	.000	.062	.723	.076	.750	.000
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.3	Pearson	-.052	.011	1	-.039	.190	.191	.167	.278*	.472**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.664	.925		.745	.108	.106	.158	.017	.000
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.4	Pearson	.528**	.439**	-.039	1	-.079	.201	.109	.257*	.502**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.745		.507	.088	.360	.028	.000
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.5	Pearson	.075	.220	.190	-.079	1	.122	.173	.207	.513**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.527	.062	.108	.507		.303	.144	.079	.000
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.6	Pearson	.058	.042	.191	.201	.122	1	.398**	.327**	.501**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.628	.723	.106	.088	.303		.000	.005	.000
N		73	73	73	73	73	73	73	73	73

Z.7	Pearson Correlation	.047	.209	.167	.109	.173	.398**	1	.296*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.695	.076	.158	.360	.144	.000		.011	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z.8	Pearson Correlation	.044	.038	.278*	.257*	.207	.327**	.296*	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.714	.750	.017	.028	.079	.005	.011		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Z_Total	Pearson Correlation	.451**	.571**	.472**	.502**	.513**	.501**	.576**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Validitas Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y_Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.884**	.664**	.675**	.506**	-.099	.485**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.406	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	.884**	1	.732**	.736**	.553**	-.006	.630**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.963	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	.664**	.732**	1	.722**	.629**	-.106	.623**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.372	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	.675**	.736**	.722**	1	.634**	-.021	.573**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.860	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

Y.5	Pearson Correlation	.506**	.553**	.629**	.634**	1	.056	.432**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.639	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.6	Pearson Correlation	-.099	-.006	-.106	-.021	.056	1	.085	.266*
	Sig. (2-tailed)	.406	.963	.372	.860	.639		.472	.023
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.7	Pearson Correlation	.485**	.630**	.623**	.573**	.432**	.085	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.472		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
Y_Total	Pearson Correlation	.788**	.874**	.809**	.831**	.743**	.266*	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.885	3

Reliabilitas Sistem Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.806	.856	8

Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.607	.627	8

Reliabilitas Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.850	7

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14205205
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.058
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Normalitas Moderasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01486091
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.045
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

c. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.090	3.578		4.218	.000		
	X1	.630	.185	.407	3.411	.001	.621	1.610
	X2	.267	.103	.314	2.595	.012	.603	1.657
	Z	-.054	.122	-.047	-.439	.662	.769	1.300

a. Dependent Variable: Y

d. Uji Multikolinearitas Moderasi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	30.292	.279		108.531	.000		
	Centered_X1	.727	.196	.470	3.709	.000	.503	1.989
	Centered_X2	.366	.108	.431	3.403	.001	.502	1.991
	Centered_Z	-.069	.117	-.061	-.589	.558	.763	1.311
	M1	.109	.080	.184	1.363	.177	.444	2.254
	M2	-.155	.054	-.397	-2.843	.006	.414	2.418

a. Dependent Variable: Y

e. Uji Heteroskedastisitas Spearman Rho

Correlations

			Unstandardized Residual	X1	X2	Z
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.048	.128	-.014
		Sig. (2-tailed)	.	.685	.280	.906
		N	73	73	73	73
	X1	Correlation Coefficient	.048	1.000	.544**	.404**
		Sig. (2-tailed)	.685	.	.000	.000
		N	73	73	73	73
	X2	Correlation Coefficient	.128	.544**	1.000	.455**
		Sig. (2-tailed)	.280	.000	.	.000
		N	73	73	73	73
	Z	Correlation Coefficient	-.014	.404**	.455**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.906	.000	.000	.
		N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

f. Uji Heteroskedastisitas Moderasi

Correlations

			Unstandardized Residual	Centered_ X1	Centered_ X2	Centered_ Z	M1	M2
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.072	.084	-.002	.013	.086
		Sig. (2-tailed)	.	.546	.478	.986	.911	.470
		N	73	73	73	73	73	73
	Centered_ X1	Correlation Coefficient	.072	1.000	.544**	.404**	-.020	.270*
		Sig. (2-tailed)	.546	.	.000	.000	.866	.021
		N	73	73	73	73	73	73

Centered_ X2	Correlation Coefficient	.084	.544**	1.000	.455**	.188	.201
	Sig. (2-tailed)	.478	.000	.	.000	.110	.088
	N	73	73	73	73	73	73
Centered_ Z	Correlation Coefficient	-.002	.404**	.455**	1.000	.060	-.058
	Sig. (2-tailed)	.986	.000	.000	.	.615	.625
	N	73	73	73	73	73	73
M1	Correlation Coefficient	.013	-.020	.188	.060	1.000	.617**
	Sig. (2-tailed)	.911	.866	.110	.615	.	.000
	N	73	73	73	73	73	73
M2	Correlation Coefficient	.086	.270*	.201	-.058	.617**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.470	.021	.088	.625	.000	.
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.023	2.612		5.369	.000
	X1	.613	.179	.396	3.414	.001
	X2	.255	.099	.300	2.586	.012

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.589	2	104.794	22.143	.000 ^b
	Residual	331.288	70	4.733		
	Total	540.877	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Uji F moderasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.581	5	49.716	11.396	.000 ^b
	Residual	292.296	67	4.363		
	Total	540.877	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2Z, X1, Z, X2, X1Z

d. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-102.174	41.896		-2.439	.017
	X1	-2.676	2.417	-1.730	-1.107	.272
	X2	5.190	1.725	6.110	3.009	.004
	Z	3.576	1.304	3.139	2.743	.008
	X1Z	.109	.080	2.900	1.363	.177
	X2Z	-.155	.054	-8.754	-2.843	.006

a. Dependent Variable: Y

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.370	2.17547

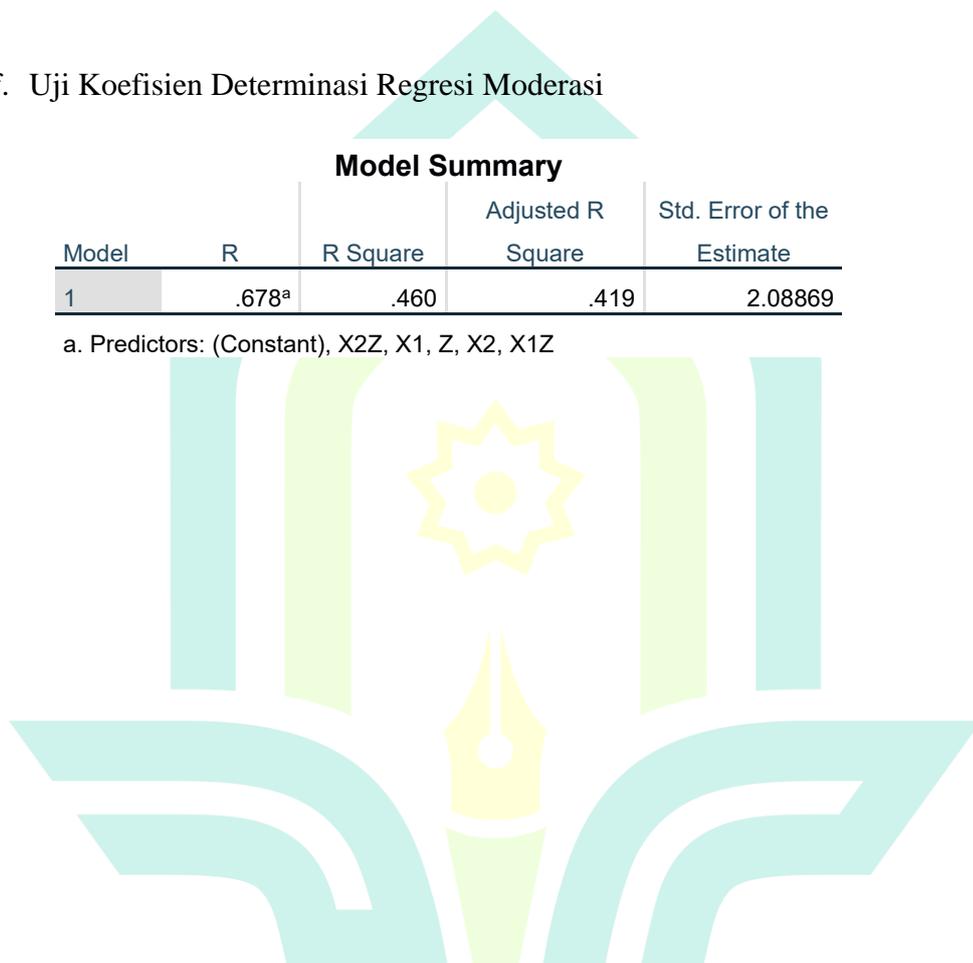
a. Predictors: (Constant), X2, X1

f. Uji Koefisien Determinasi Regresi Moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.419	2.08869

a. Predictors: (Constant), X2Z, X1, Z, X2, X1Z



Lampiran 9

Daftar OPD Kota Pekalongan

No	OPD Kota Pekalongan
1	Sekretariat DPRD
2	Sekretariat Daerah
3	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
4	Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah
5	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
6	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
7	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
8	Dinas Pertanian dan Pangan
9	Dinas Kelautan dan Perikanan
10	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
12	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
13	Dinas Kesehatan
14	Dinas Komunikasi dan Informatika
15	Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga
16	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
17	Dinas Perhubungan
18	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
19	Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
20	Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
21	Dinas Pendidikan
22	Dinas Lingkungan Hidup
23	Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak
24	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
25	Inspektorat Daerah
26	Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Lampiran 10

DOKUMENTASI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS

Nama : Siti Nurul Faza Mumtaza
Tempat Tanggal Lahir : Pekalongan, 27 Juni 2001
Alamat : Desa Manggar RT 02 RW 01, Kecamatan Sluke,
Kabupaten Rembang
Agama : Islam
Nomor Hanphone : 082326027080
Email : sitinurulfazamumtaza@gmail.com
Nama Ayah : Sutikno (alm)
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Siti Kholifah
Pekerjaan : Pedagang
Saudara Kandung : Siti Nuril Fahmi Al-Izzah

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri Poncol 01 Pekalongan
SMP : SMP Negeri 1 Sluke
SMA : SMA Negeri 1 Lasem

Pekalongan, 24 Juli 2023



Siti Nurul Faza Mumtaza

NIM. 4319097



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PERPUSTAKAAN

Jalan Pahlawan Km. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
www.perpustakaan.uingusdur.ac.id email: perpustakaan@uingusdur.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SITI NURUL FAZA MUMTAZA
NIM : 4319097
Prodi/Fakultas : AKUNTANSI SYARIAH / FEBI
E-mail address : sitinurulfazamumtaza@gmail.com
No. Hp : 082326027080

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
PEMERINTAH DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (OPD KOTA PEKALONGAN)**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 26 September 2023



SITI NURUL FAZA MUMTAZA

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam file softcopy /CD