

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu pemerintahan daerah salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan adalah sistem akuntansi keuangan daerah, sistem akuntansi keuangan daerah merupakan sistem akuntansi yang meliputi proses pencatatan, penggolongan, penafsiran, peringkasan transaksi atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangannya dalam rangka pelaksanaan APBD, Perubahan paradigma pengelolaan keuangan daerah merupakan suatu tuntutan yang perlu direspon oleh pemerintah, karena perubahan tersebut mengakibatkan manajemen keuangan semakin kompleks. Terkait reformasi pengelolaan keuangan daerah adalah adanya penggunaan akuntansi dalam pengelolaan keuangan daerah (Halim, 2012). Penggunaan akuntansi dalam pengelolaan keuangan daerah diperlukan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat diaudit (auditable) sehingga memudahkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam hal transparansi pengelolaan keuangan (Daeng M. Nazier, 2011). Perubahan pengelolaan keuangan daerah tersebut, namun masih saja banyaknya opini atas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) yang "tidak menyatakan pendapat" (TMP) atau disclaimer dan Tidak Wajar (TW).

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah sebagai satu kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi semakin berkembang. Sumber daya manusia dalam pemerintahan daerah dapat berarti orang-orang yang ada

didalam pemeritahan daerah yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pemeritahan daerah seperti pegawai, berkaitan dengan hal tersebut maka pegawai dituntut agar mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja pegawainya..

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins (2014) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapaitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka pemeritahan daerah akan lebih mudah menarik pegawai yang berpotensi, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Faktor penting dalam keberhasilan kerja suatu lembaga adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2013) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat dipengaruhi faktor internal, seperti kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang diharapkan, diperlukan suatu kebijakan yang sesuai, dan salah satu kebijakan penting yang perlu dikaji adalah pemberian kompensasi yang mampu memotivasi prestasi pegawai. Dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak pada tanggung jawab

pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan memberikan hasil prestasi yang baik dalam lembaga itu sendiri.

Pada akhirnya, pemeritahan daerah bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2012) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh pemeritahan daerah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup banyak masyarakat mengungkapkan kesan rendahnya kinerja pegawai dikarenakan kurangnya akan peningkatan kualitas dan kuantitas baik dari segi aktifitas intern maupun ekstern. Hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan pegawai ketika melayani masyarakat sehingga menimbulkan banyaknya protes dari masyarakat.

Dalam penelitian ini yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan adalah pengendalian internal baik dari segi sumber daya manusia maupun sistem akuntansi keuangan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kota Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah di kantor Kantor Dinas Lingkungan Hidup?
2. Apakah kompensasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas kualitas laporan keuangan daerah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti atas hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah di kantor Kantor Dinas Lingkungan Hidup
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi sumber daya manusia terhadap kualitas kualitas laporan keuangan daerah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Bagi Pemeritahan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi mengenai pentingnya kompensasi dan sistem keuangan daerah untuk dapat memaksimalkan kualitas laporan keuangan daerah.

2. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu yang telah didapat kedalam praktek.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pelatihan dan referensi yang berhubungan dengan penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Menurut Pemandagri No.64 tahun 2014 pasal 1 mengenai sistem akuntansi pemerintah daerah adalah sebagai berikut : “Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah atau Sistem Akuntansi Daerah yang selanjutnya disingkat SAPD / SAKD adalah rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintahan daerah.” Menurut Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010 pengertian sistem akuntansi keuangan daerah adalah sebagai berikut : “Rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan, dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintah.”

Menurut Darise (2014) pengertian sistem akuntansi keuangan daerah adalah sebagai berikut : “Serangkaian proses atau prosedur, yang dimulai dari pencatatan, penggolongan dan peringkasan transaksi dan/atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.” Menurut Rasdianto (2013:6) pengertian sistem akuntansi keuangan daerah adalah sebagai berikut : “Sistem akuntansi keuangan daerah adalah sistem akuntansi yang meliputi proses pencatatan, penggolongan, penafsiran, peringkasan transaksi atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD).” Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa

sistem akuntansi keuangan daerah merupakan serangkaian prosedur yang saling berhubungan baik menggunakan metode manual maupun secara terkomputerisasi dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang ditujukan untuk menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang akan digunakan pihak intern dan pihak ekstern pemerintah daerah untuk mengambil keputusan ekonomi.

Tujuan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Menurut Darise (2014) menyebutkan bahwa tujuan akuntansi pemerintahan adalah sebagai berikut :

- a. Pertanggungjawaban Memberikan informasi keuangan yang lengkap, cermat, dalam bentuk dan waktu yang tepat yang berguna bagi pihak yang bertanggungjawab yang berkaitan dengan operasi unit-unit pemerintahan.
- b. Manajerial Akuntansi pemerintah harus menyediakan informasi keuangan yang diperlukan untuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian anggaran, perumusan kebijaksanaan, dan pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pemerintah.
- c. Pengawasan Akuntansi pemerintah harus memungkinkan terselenggaranya pemeriksaan oleh aparat pengawasan fungsional secara efektif dan efisien.

Menurut Halim dan Kusufi (2012:39) menyebutkan bahwa tujuan akuntansi pemerintahan adalah sebagai berikut :

- a. Pertanggungjawaban, Tujuan pertanggungjawaban memiliki arti memberikan informasi keuangan yang lengkap, cermat, dalam bentuk dan waktu yang tepat, yang berguna bagi pihak yang bertanggung jawab yang berkaitan dengan operasi unit-unit pemerintahan. Lebih lanjut, tujuan

pertanggungjawaban ini mengharuskan tiap orang atau badan yang mengelola keuangan negara harus memberikan pertanggungjawaban atau perhitungan.

- b. Manajerial, Tujuan manajerial berarti bahwa akuntansi pemerintah harus menyediakan informasi keuangan yang diperlukan untuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian anggaran, perumusan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan, serta penilaian kinerja pemerintah.
- c. Pengawasan, Tujuan pengawasan memiliki arti bahwa akuntansi pemerintah harus memungkinkan terselenggaranya pemeriksaan oleh aparat pengawasan fungsional secara efektif dan efisien

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau keperluan keagamaan dan sebagainya.

Sistem Kompensasi Pemerintah dewasa ini adalah diterapkannya kebijakan Remunerasi, Remunerasi sering dikaitkan dengan tunjangan kinerja,. Tunjangan kinerja diartikan sebagai fungsi dari keberhasilan

pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh pegawai.

Adapun pengertian kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Handoko dalam Gomez (2014) adalah “segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.
- b. Menurut Rivai (2014) adalah “sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.
- c. Menurut Sastrohadiwiryo (2014) adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai/pekerja atas kerja mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

2. Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Rivai secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal.

Adapun tujuan dari Manajemen kompensasi efektif menurut Rivai (2014) meliputi:

- a. Memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada

pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- b. Mempertahankan Karyawan yang ada Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin Keadilan Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan keadilan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya
- e. Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

- f. Mengikuti aturan hukum Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi pengertian Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, Manajer operasi dan para karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.”

3. Komponen-Komponen Kompensasi

Adapun komponen-komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, menurut para Ahli sebagai berikut:

- a. Gaji Menurut Hasibuan (2012), Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. menurut Rivai (2014), “Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Mathis dan Lackson (2002),” Gaji adalah suatu bentuk

kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja perusahaan.”

- b. Upah menurut Rivai (2014), ”Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.” Menurut Poerwono (1993:208), “Upah adalah Jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.”
- c. Insentif Menurut Hasibuan (2012),” Insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.” Menurut Mangkunegara (2013), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Panggabean (2015), “insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Menurut Rivai (2014) ”Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan”
- d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) Menurut Rivai (2014) “Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.”

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Notoatmodjo (2014) yaitu:

- a. Produktivitas Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.
- b. Kemampuan untuk Membayar 14 Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, Organisasi tersebut akan mengalami kebangkrutan.
- c. Kesiediaan untuk membayar Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau memberikan kompensasi yang memadai.

- d. Suplai dan permintaan tenaga kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran kerja.
- e. Organisasi Karyawan Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan Dengan semakin baiknya sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan) . Berbagai peraturan dan undang-undang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.”

5. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan dalam pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan dapat berubah-ubah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dapat berubah-ubah dikarenakan adanya perubahan keadaan ekonomi, perkembangan ilmu dan teknologi, dan sebagainya. Agar perubahan tersebut tidak menimbulkan kegoncangan bagi perusahaan maka menurut

Notoatmodjo (2014) kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain:

- a. Biaya hidup Kriteria biaya ini sebenarnya berorientasi kepada karyawan, atau kebutuhan karyawanlah yang dipentingkan. Dengan menggunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup pada saat ini. Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadinya inflasi di masyarakat. Artinya meskipun ada inflasi yang berarti biaya hidup naik, maka kompensasi pun akan mengikutinya.
- b. Produktivitas Meningkatkan produktivitas karyawan sudah barang tentu akan meningkatkan penghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi lebih rendah dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi. Dengan kata lain keuntungan organisasi ini para karyawan juga mempunyai andil. Maka logislah apabila hal ini perlu dijadikan kriteria untuk pemberian kompensasi kepada karyawan.
- c. Skala Upah atau Gaji yang Umum Berlaku Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi (gaji/upah) yang umum berlaku karena bervariasinya jenis organisasi baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya organisasi. Organisasi pemerintah, perusahaan Milik Negara, Swasta besar dan kecil dan sebagainya mempunyai

skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.

- d. Kemampuan Membayar Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Kompensasi yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karyawan namun biaya-biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan. Oleh sebab itu dalam membuat kriteria pemberian kompensasi kemampuan perusahaan untuk membayar perlu dipertimbangkan.
- e. Upah atau Gaji sebagai Alat untuk menarik, Mempertahankan dan memberikan Motivasi kepada Karyawan. Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya. Disamping itu organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya. Kompensasi (upah/gaji) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka (karyawan) apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.”

C. Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggung jawaban atas kepengurusan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas. Laporan keuangan yang diterbitkan harus disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku agar laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau dibandingkan dengan laporan keuangan entitas yang jelas. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam ketentuan umumnya menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Selanjutnya dalam Pasal 4 dikatakan pula bahwa, pengelolaan keuangan daerah dilakukan dengan tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan dan manfaat untuk masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, bahwa laporan keuangan merupakan laporan terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan terdiri dari :

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA) menyediakan informasi mengenai anggaran dan realisasi pendapatan-LRA, belanja, transfer, surplus/defisit-LRA, dan pembiayaan dari suatu entitas pelaporan. Informasi tersebut berguna bagi para pengguna laporan dalam mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber-sumber daya ekonomi, akuntabilitas dan ketaatan entitas pelaporan terhadap anggaran karena menyediakan informasi-informasi sebagai berikut:
 - a. Informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi;
 - b. Informasi mengenai realisasi anggaran secara menyeluruh yang berguna dalam mengevaluasi kinerja pemerintah dalam hal efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran.

LRA menyediakan informasi yang berguna dalam memprediksi sumber daya ekonomi yang akan diterima untuk mendanai kegiatan pemerintah pusat dan daerah dalam periode mendatang dengan cara menyajikan laporan secara komparatif. Selain itu, LRA juga dapat menyediakan informasi kepada para pengguna laporan keuangan pemerintah tentang indikasi perolehan dan penggunaan sumber daya ekonomi dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan, sehingga dapat menilai apakah suatu kegiatan/program telah dilaksanakan secara efisien, efektif, dan hemat, sesuai dengan anggarannya (APBN/APBD), dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Setiap komponen dalam LRA dijelaskan lebih lanjut dalam Catatan atas Laporan Keuangan. Penjelasan

tersebut memuat hal-hal yang mempengaruhi pelaksanaan anggaran seperti kebijakan fiskal dan moneter, sebab-sebab terjadinya perbedaan yang material antara anggaran dan realisasinya, serta daftar-daftar yang merinci lebih lanjut atas angka-angka yang dianggap perlu untuk dijelaskan. Namun dari segi struktur, LRA Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota memiliki struktur yang berbeda. Perbedaan ini lebih diakibatkan karena adanya perbedaan sumber pendapatan pada pemerintah pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Penyusunan dan penyajian LRA didasarkan pada akuntansi anggaran, akuntansi pendapatan-LRA, akuntansi belanja, akuntansi surplus/ defisit, akuntansi pembiayaan dan akuntansi sisa lebih/kurang pembiayaan anggaran (SiLPA/SiKPA), yang mana berdasar pada basis kas

2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LP-SAL) menyajikan pos-pos berikut, yaitu: saldo anggaran lebih awal (saldo tahun sebelumnya), penggunaan saldo anggaran lebih, Sisa Lebih/Kurang Pembiayaan Anggaran (SILPA/SIKPA) tahun berjalan, koreksi kesalahan pembukuan tahun sebelumnya, lain-lain dan Saldo anggaran lebih akhir untuk periode berjalan. Pos-pos tersebut disajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya. LP-SAL dimaksudkan untuk memberikan ringkasan atas pemanfaatan saldo anggaran dan pembiayaan pemerintah, sehingga suatu entitas pelaporan harus menyajikan rincian lebih lanjut dari unsur-unsur yang terdapat dalam LP-SAL dalam Catatan atas Laporan Keuangan.

Struktur LP-SAL baik pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota tidak memiliki perbedaan.

3. Laporan Operasional (LO) menyediakan informasi mengenai seluruh kegiatan operasional keuangan entitas pelaporan yang tercerminkan dalam pendapatan-LO, beban, dan surplus/defisit operasional dari suatu entitas pelaporan yang penyajiannya disandingkan dengan periode sebelumnya.
4. Laporan Perubahan Ekuitas menyajikan sekurang-kurangnya pos-pos Ekuitas awal atau ekuitas tahun sebelumnya, Surplus/defisit-LO pada periode bersangkutan dan koreksi-koreksi yang langsung menambah/mengurangi ekuitas, yang antara lain berasal dari dampak kumulatif yang disebabkan oleh perubahan kebijakan akuntansi dan koreksi kesalahan mendasar, misalnya:
 - a. Koreksi kesalahan mendasar dari persediaan yang terjadi pada periode-periode sebelumnya;
 - b. Perubahan nilai aset tetap karena revaluasi aset tetap.
5. Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada tanggal tertentu. Dalam neraca, setiap entitas mengklasifikasikan asetnya dalam aset lancar dan nonlancar serta mengklasifikasikan kewajibannya menjadi kewajiban jangka pendek dan jangka panjang. Apabila suatu entitas memiliki aset/barang yang akan digunakan dalam menjalankan kegiatan pemerintahan, dengan adanya klasifikasi terpisah antara aset lancar dan nonlancar dalam neraca maka

akan memberikan informasi mengenai aset/barang yang akan digunakan dalam periode akuntansi berikutnya (aset lancar) dan yang akan digunakan untuk keperluan jangka panjang (aset nonlancar). Konsekuensi dari penggunaan sistem berbasis akrual pada penyusunan neraca menyebabkan setiap entitas pelaporan harus mengungkapkan setiap pos aset dan kewajiban yang mencakup jumlah-jumlah yang diharapkan akan diterima atau dibayar dalam waktu 12 (dua belas) bulan setelah tanggal pelaporan dan jumlah-jumlah yang diharapkan akan diterima atau dibayar dalam waktu lebih dari 12 (dua belas) bulan.

6. Laporan arus kas adalah bagian dari laporan finansial yang menyajikan informasi penerimaan dan pengeluaran kas selama periode tertentu yang diklasifikasikan berdasarkan aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transitoris. Klasifikasi arus kas menurut aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transitoris memberikan informasi yang memungkinkan para pengguna laporan untuk menilai pengaruh dari aktivitas tersebut terhadap posisi kas dan setara kas pemerintah. Informasi tersebut juga dapat digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transitoris.
7. Catatan atas Laporan Keuangan meliputi penjelasan atau daftar terinci dan analisis atas nilai suatu pos yang disajikan dalam Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas, dan Laporan Perubahan Ekuitas. Termasuk pula dalam CaLK adalah penyajian informasi yang diharuskan

dan dianjurkan oleh Standar Akuntansi Pemerintahan serta pengungkapan-pengungkapan lainnya yang diperlukan untuk penyajian yang wajar atas laporan keuangan, seperti kewajiban kontinjensi dan komitmen-komitmen lainnya.

Secara umum, susunan CaLK sebagaimana dalam Standar Akuntansi Pemerintahan disajikan sebagai berikut:

- a. Informasi Umum tentang Entitas Pelaporan dan Entitas Akuntansi;
- b. Kebijakan fiskal/keuangan dan ekonomi makro;
 - 1) Ikhtisar pencapaian target keuangan berikut hambatan dan kendalanya;
 - 2) Kebijakan akuntansi yang penting;
 - 3) Entitas pelaporan;
 - 4) Basis akuntansi yang mendasari penyusunan laporan keuangan;
 - 5) Basis pengukuran yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan;
 - 6) Kesesuaian kebijakan-kebijakan akuntansi yang diterapkan dengan ketentuan-ketentuan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan oleh suatu entitas pelaporan;
 - 7) Setiap kebijakan akuntansi tertentu yang diperlukan untuk memahami laporan keuangan.

Penjelasan pos-pos Laporan Keuangan:

- 1) Rincian dan penjelasan masing-masing pos Laporan Keuangan;

- 2) Pengungkapan informasi yang diharuskan oleh Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan yang belum disajikan dalam lembar muka Laporan Keuangan.

Informasi tambahan lainnya yang diperlukan.

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dijelaskan bahwa laporan pertanggungjawaban APBD daerah yang telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan harus disampaikan kepada DPRD selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah berakhirnya tahun anggaran yang bersangkutan. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Daerah dalam kurun waktu 12 (dua belas) bulan sejak pelaksanaan 10 anggaran pendapatan dan belanja daerah yang dikelola Pemerintah Daerah. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara lebih lanjut memperjelas bahwa Laporan Keuangan dimaksud harus disusun berdasarkan proses akuntansi yang wajib dilaksanakan oleh setiap Pengguna Anggaran dan kuasa Pengguna Anggaran serta pengelola Bendahara Umum Daerah.

Berdasarkan Undang – undang Nomor 15 Tahun 2004 terdapat 4 (empat) Opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia (RI) atas Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah:

1. Opini wajar tanpa pengecualian (*Unqualified Opinion*) Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa, menyajikan secara wajar dalam

semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

2. Opini wajar dengan pengecualian (*Qualified Opinion*) Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas entitas tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikcualikan.
3. Opini tidak wajar (*Adversed Opinion*) Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
4. Pernyataan menolak memberikan opini (*Disclaimer of Opinion*) Menyatakan bahwa Auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan keuangan, jika bukti audit tidak untuk membuat kesimpulan.

Komponen Laporan keuangan Pemerintah Daerah (Pemda) Menurut PP Nomor 71 tahun 2010. Laporan Keuangan Pemda merupakan satu set laporan keuangan berbasis akrual terdiri dari laporan pelaksanaan anggaran dan laporan financial, yang jika diuraikan sebagai berikut:

1. Laporan Realisasi Anggaran;
2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih;
3. Laporan Operasional;
4. Laporan Perubahan Ekuitas;

5. Neraca;
6. Laporan Arus Kas;
7. Catatan atas Laporan Keuangan.

D. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini sebagai berikut :

No	Nama dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hairul Muhammad (2010) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Teknologi Sistem Informasi Keuangan Manajemen (SIMDA) Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda	Variabel (X) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Keuangan Manajemen Variabel (Y) Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	1. Secara parsial kualitas sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi manajemen keuangan daerah berpengaruh pada kualitas laporan keuangan daerah. 2. Kualitas sumber daya manusia dan penerapan teknologi sistem informasi manajemen keuangan daerah berpengaruh secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerapan teknologi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah

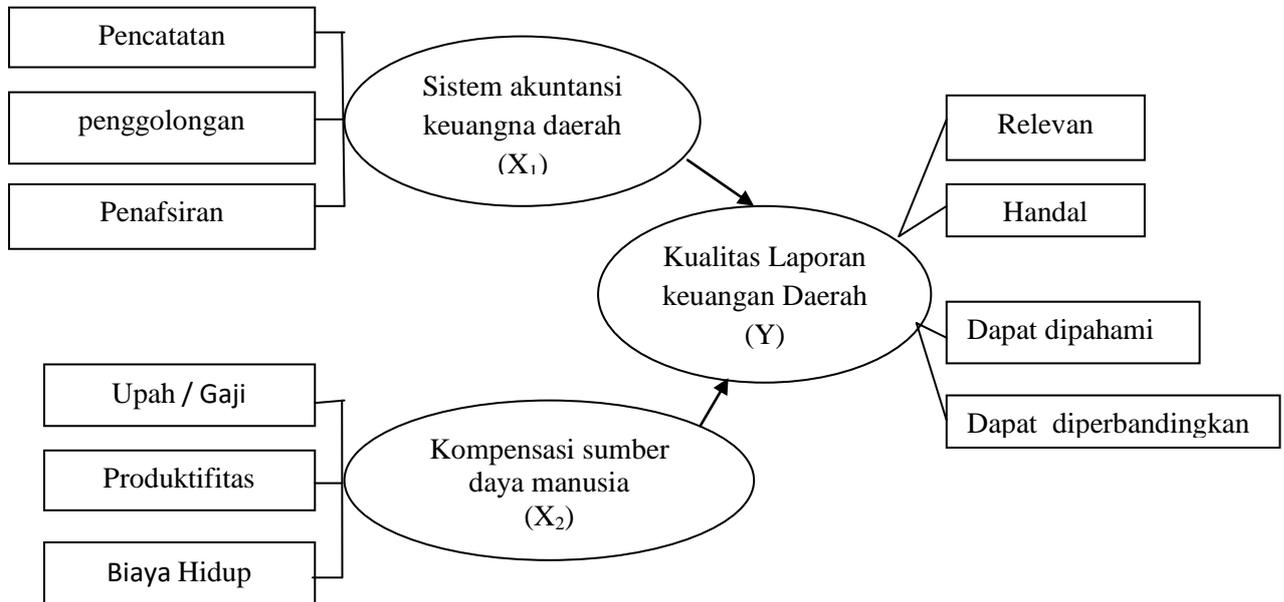
				mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
2	<p>Hendra Wansyah (2012)</p> <p>Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Kegiatan Pengendalian Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan SKPD pada Provinsi Aceh</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda</p>	<p>Vaeiabel (X) Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi, dan Kegiatan Pengendalian</p> <p>Variabel (Y) Nilai Informasi Pelaporan Keuangan</p>	<p>Secara Simultan, pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan kegiatan pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap nilai informasi pelaporan Keuangan</p>

3.	<p>Galuh Fajar Dellano (2013)</p> <p>Pengaruh Kapasitas Sumber Daya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi dan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda</p>	<p>Variabel (X) Kapasitas Sumber Daya manusia (X1), Teknologi Informasi (X2) dan Good Corporate Governance (X3)</p> <p>Variabel (Y) Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah</p>	<p>Pada hipotesis terbukti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern akuntansi dan Good Corporate Governance dengan nilai informasi pelaporan keuangan</p>
4.	<p>Hariyanto (2005)</p> <p>Analisis dan Perencanaan SIM Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pelayanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi sederhana</p>	<p>Variabel (X) Perencanaan SIM</p> <p>Variabel (Y) Pelayanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen</p>	<p>Pada hipotesis terbukti terdapat peningkatan Efektivitas Dan Efisiensi Pelayanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen</p>

5.	Jima 2003 Komputerisasi Sistem Informasi Sumber daya Manusia kaitannya dengan pengambilan keputusan Digital Sence Surabaya.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi sederhana	Variabel (X) Sistem Informasi Sumber daya Manusia Variabel (Y) Digital Sence Surabaya	
6	Muhammad Yusuf (2008) Implementasi Sistem Informasi SDM pada Proses Decision System (DSS) Studi pada Departemen HRD PT Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit Malang.	Metode penilaian menggunakan Sistem Informasi SDM pada Proses <i>Decision System</i> (DSS)	Variabel (X) Sistem Informasi SDM Variabel (Y) Proses Decision System	Implementasi Sistem Informasi SDM pada Proses <i>Decision System</i> (DSS) menghasilkan keputusan yang di hasilkan lebih akurat, karena data dan informasi (<i>quality of information</i>) dalam pengambilan keputusan
7	Moreno Abham (2013) Pengaruh Auditor Internal dan Eksternal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Instansi Pemerintah.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda	.Variabel (X1) Auditor Internal, Auditor Eksternal (X2) Variabel (Y) Laporan Keuangan Instansi Pemerintah	

E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berasarkan gambar diatas laporan keuangan dinilai berkualitas dilihat relevansi laporan, kehandalan laporan, laporan mudah dipahami dan dapat diperbandingkan (Rasdianto, 2013). Dalam menentukan kualitas laporan keuangan daerah bersasakan sistem akuntansi keuangan daerah diukur dari faktor pencatatan, penggolongan dan penafsiran (Permendagri No. 13 tahun 2006) sedangkan dari kompensasi sumber daya manusia diukur dari faktor upah, produktifitas dan biaya hidup (Notoatmodjo, 2014).

F. Hipotesis

Hipoteis merupakan praduga atau jawaban sementara dari masalah yang diteliti, adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu

1. diduga sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan daerah Kota Palopo

2. diduga kompensasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan daerah Kota Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yang terletak di jalan Opu Tosappaile Kel. Amasangan Kec. Wara, Kota Palopo. Penelitian ini akan dilakukan kurang lebih dua bulan yaitu bulan Juni sampai Agustus 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Supranto (2010) data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari obyeknya. Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian nilai pada masing-masing jawaban. Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini memakai skala likert 1 sampai dengan 5. Responden diminta untuk mengisi pertanyaan dalam kategori berikut ini:

1. Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
2. Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
3. Jika jawaban Netral (N), diberi skor 3
4. Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
5. Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Menurut Supranto (2010) Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Seperti catatan atau dokumentasi

perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Hartono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Hartono, 2015). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan pada metode *Convenience Sampling*. Hartono (2015) menjelaskan bahwa pengambilan sampel secara nyaman (*Convenience Sampling*) ialah metode pemilihan sampel berdasarkan kemudahan, dimana metode ini memilih sampel dari elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendatangi langsung dan membagikan kuesioner ke instansi terkait dan didukung dengan wawancara

kebeberapa responden. Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Afrizal (2014) untuk mengukur Variabel Kualitas Laporan Keuangan Daerah dari Variabel Kompensasi, dan Variabel sistem keuangan daerah.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach $> 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliable, dan jika angka reliabilitas Alpha $< 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliable (Nunnaly, 1960).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik (Ghozali, 2016). Untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* agar dapat menganalisis cronbach's *alpha*. Secara empiris, diberikan ketentuan bahwa $\alpha < 0,7$ mengindikasikan reliabilitas konsistensi internal yang tidak memuaskan. Dengan kata lain, reliabilitas konsistensi internal dapat diterima jika $\alpha \geq 0,7$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengkaji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkorelasi diatas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Ghozali, 2016})$$

Keterangan :

Y = Kualitas Laporan Keuangan Daerah

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi Sumber Daya Manusia

X2 = Sistem Keuangan Daerah

1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%).

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

F. Definisi Operasional

Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang digunakan Afrizal (2014), dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi Sumber Daya Manusia

Kompensasi merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Kompensasi ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang digunakan Hermanovita (2012), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

2. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah ini diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yang digunakan Andrianto (2013), dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5.

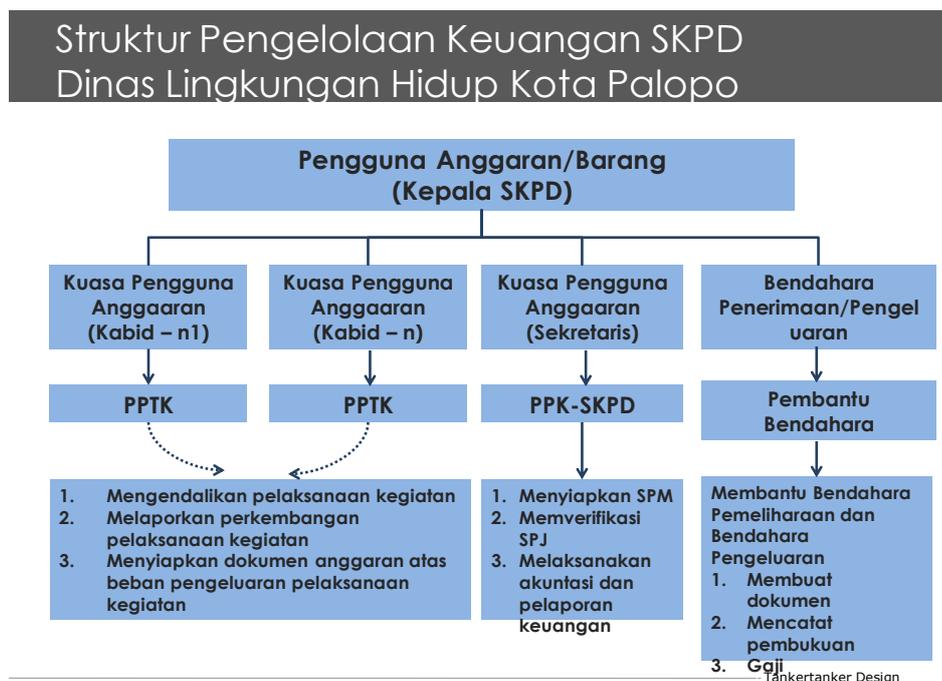
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Unit Penelitian

1. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh struktur pengelolaan keuangan SKPD Dinas Lingkungan Hidup sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Pengelolaan Keuangan

Adapun tugas pengguna anggaran/barang sebagai berikut

a. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan SKPD

Pejabat pengguna anggaran/pengguna barang dan kuasa pengguna anggaran/ kuasa pengguna barang dalam melaksanakan program dan kegiatan menunjuk pejabat pada unit kerja SKPD selaku Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK). Penunjukan tersebut didasarkan pada

pertimbangan kompetensi jabatan, anggaran kegiatan, beban kerja, lokasi dan /atau rentang kendali dan pertimbangan objektif lainnya. Untuk PPTK yang ditunjuk oleh pejabat pengguna anggaran/pengguna barang, bertanggung jawab kepada pengguna anggaran/ pengguna barang. Sementara itu, untuk PPTK yang ditunjuk oleh kuasa pengguna anggaran/ kuasa pengguna barang yang bertanggung jawab kepada kuasa pengguna anggaran/ kuasa pengguna barang. Dalam melaksanakan fungsinya, PPTK mempunyai tugas sebagai berikut.

- 1) Mengendalikan pelaksanaan kegiatan.
- 2) Melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan.
- 3) Menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan. Dalam hal ini, dokumen tersebut adalah dokumen administrasi kegiatan maupun dokumen administrasi yang terkait dengan persyaratan pembayaran yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

b. Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) SKPD

Untuk melaksanakan anggaran yang dimuat dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah, Kepala SKPD menetapkan pejabat yang melaksanakan fungsi tata usaha keuangan pada SKPD sebagai PPK-SKPD yang mempunyai tugas sebagai berikut.

- 1) Meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran langsung (SPP-LS) pengadaan barang dan jasa yang disampaikan oleh bendahara

pengeluaran dan diketahui/disetujui oleh Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK).

- 2) Meneliti kelengkapan SPP-UP, SPP-GU, SPP-TU, dan SPP-LS gaji dan tunjangan PNS serta penghasilan lain yang ditetapkan sesuai ketentuan perundang-undangan yang diajukan oleh bendahara pengeluaran.
- 3) Melakukan verifikasi SPP.
- 4) Menyiapkan Surat Perintah Membayar (SPM).
- 5) Melakukan verifikasi harian atas penerimaan.
- 6) Melaksanakan akuntansi SKPD.
- 7) Menyiapkan laporan keuangan SKPD.

Pejabat penatausahaan keuangan (PPK-SKPD) tidak boleh merangkap sebagai pejabat yang bertugas melaksanakan pemungutan penerimaan daerah, bendahara, dan atau Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK).

c. Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran

Atas usul kepala Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah (PPKD), Kepala Daerah menetapkan bendahara penerimaan untuk melaksanakan tugas kebendaharaan dalam menangani pendapatan SKPD dan bendahara pengeluaran untuk melaksanakan tugas kebendaharaan dalam menangani belanja pada SKPD.

Bendahara Penerimaan dan Bendahara pengeluaran adalah pejabat fungsional yang dahulu dikenal dengan istilah pemegang kas. Bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran dilarang melakukan kegiatan

perdagangan, pekerjaan pemborongan, dan penjualan jasa atau bertindak sebagai penjamin atas kegiatan pekerjaan/penjualan tersebut, serta menyimpan uang pada bank atau lembaga keuangan lainnya atas nama pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung (Sony Yuwono dkk., 2007; 335).

Bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran secara fungsional bertanggungjawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) selaku Bendahara Umum Daerah (BUD) dan secara administratif bertanggungjawab kepada pengguna anggaran.

Pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) ditetapkan satu bendahara penerimaan dan satu bendahara pengeluaran. Dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh beberapa pembantu bendahara yang terdiri atas kasir/penyimpan uang, pembuat dokumen, pencatat pembukuan dan yang bertugas menyiapkan pembayaran gaji. Bendahara penerimaan hanya ada pada SKPD dan bertanggungjawab atas penerimaan SKPD, serta bendahara pengeluaran bertanggungjawab atas pengeluaran SKPD. Dengan demikian pentausahaan keuangan pada tiap SKPD terdapat Penatausahaan Penerimaan Kas dan Penatausahaan Pengeluaran Kas, berupa Buku Kas Umum (BKU).

2. Kompensasi Sumber Daya Manusia

Dinas lingkungan hidup Kota Palopo merupakan salah satu Insatansi Pemerintahan Kota Palopo yang memprioritaskan sumber daya manusia demi

kelancaran sebuah pekerjaan. Salah satu metode dalam memotivasi sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup yaitu dengan memberikan kompensasi baik berupa jaminan kesehatan, gaji sampai pada pemberian tunjangan. Penerapan metode yang diterapkan Dinas Lingkungan Hidup ini merupakan metode balas jasa berdasarkan sistem waktu dan kebijaksanaan. Menurut Pihak Dinas Lingkungan Hidup dengan memberikan kompensasi kepada sumber daya manusia dapat memacu atau memberikan dorongan kepada pegawai lebih baik dalam penyelesaian pekerjaan dimasing-masing bidang.

3. Kualitas Laporan Keuangan Daerah

Laporan keuangan daerah memiliki standar berdasarkan PP Nomor 71 Tahun 2010 yang menjadi acuan dalam mempertanggung jawabkan anggaran yang digunakan/dikeluarkan. Adapun laporan keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dalam mempertanggung jawabkan pengelolaan keuangan yaitu membuat :

- 1) Laporan realiasi Anggaran (LRA)
- 2) Laporan Perubahan Saldo Anggaran lebih
- 3) Laporan Operasional
- 4) Laporan Perubahan Ekuitas
- 5) Neraca
- 6) Laporan Arus Kas
- 7) Catatan atas laporan keuangan

Hal tersebut menjadi dasar laporan keuangan daerah Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, begitu pula dalam penilaian kualitas laporan keuangan jika diantara 1 dari 7 laporan tidak terselesaikan dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan Dinas Lingkungan Hidup.

B. HASIL PENELITIAN

1. Analisis data

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*). Mengetahui valid atau tidaknya suatu item pertanyaan sebagai berikut :

Jika nilai r hitung $>$ r table, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika nilai r hitung $<$ r table, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Hasil pengujian validitas mengenai sistem akuntansi keuangan daerah dengan 5 item pernyataan, dampak bahwa semua item pernyataan sah (valid) karena memiliki nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari r table, dimana nilai r table = 0,278 dapat dilihat pada table berikut

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrument Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X1)	P1	0,290	0,278	Valid
	P2	0,519	0,278	Valid
	P3	0,415	0,278	Valid
	P4	0,482	0,278	Valid
	P5	0,718	0,278	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2019

Selanjutnya akan disajikan hasil uji validitas mengenai Kompensasi Sumber Daya Manusiamelalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrument Kompensasi Sumber Daya Manusia

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Kompensasi Sumber Daya Manusia (X2)	P1	0,611	0,278	Valid
	P2	0,517	0,278	Valid
	P3	0,346	0,278	Valid
	P4	0,309	0,278	Valid
	P5	0,301	0,278	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel 4.2 yakni hasil pengujian validitas mengenai Kompensasi Sumber Daya Manusiadengan 5 item pernyataan, dampak bahwa semua item pernyataan sah (valid) r hitung lebih besar dari r table.

Selanjutnya akan disajikan hasil uji validitas mengenai Kualitas Laporan Keuanganmelalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrument Kualitas Laporan Keuangan

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Y.1	0,632	0,278	Valid
	Y.2	0,358	0,278	Valid
	Y.3	0,639	0,278	Valid
	Y.4	0,342	0,278	Valid
	Y.5	0,331	0,278	valid

Sumber: hasil pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel 4.3 yakni hasil pengujian validitas mengenai Kualitas Laporan Keuangandengan 5 item pernyataan, dampak bahwa semua item pernyataan sah (valid) karena r hitung lebih besar dari r table

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa (Joko Widyanto, 2010) :

Jika cronbach's Alpha > r table maka kuesioner dinyatakan reliable

Jika cronbach's Alpha < r table maka kuesioner dinyatakan tidak reliable

Kemudian dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas dari tiap instrumen pernyataan yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

No	Variabel	Alpha Cronbach	R tabel	Ket.
1	Sistem akuntansi keuangan daerah	0,657	0,278	Reliabel
2	Kompensasi Sumber Daya Manusia	0,563	0,278	Reliabel
3	Kualitas Laporan Keuangan Daerah	0,625	0,278	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel 4.4 yakni hasil pengujian reliabilitas atas butir pernyataan dari setiap variabel penilaian sistem akuntansi keuangan daerah, kompensasi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan terlihat bahwa dari 5 item pernyataan semuanya dianggap reliabel karna memiliki nilai Cronbach's Alpha > r tabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik, sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametric (Siregar, 2014:153).

Tabel 4.5
Uji Statistik Nonparametric

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88445619
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.110-
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.29 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output spss diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,29 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance serta

menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas

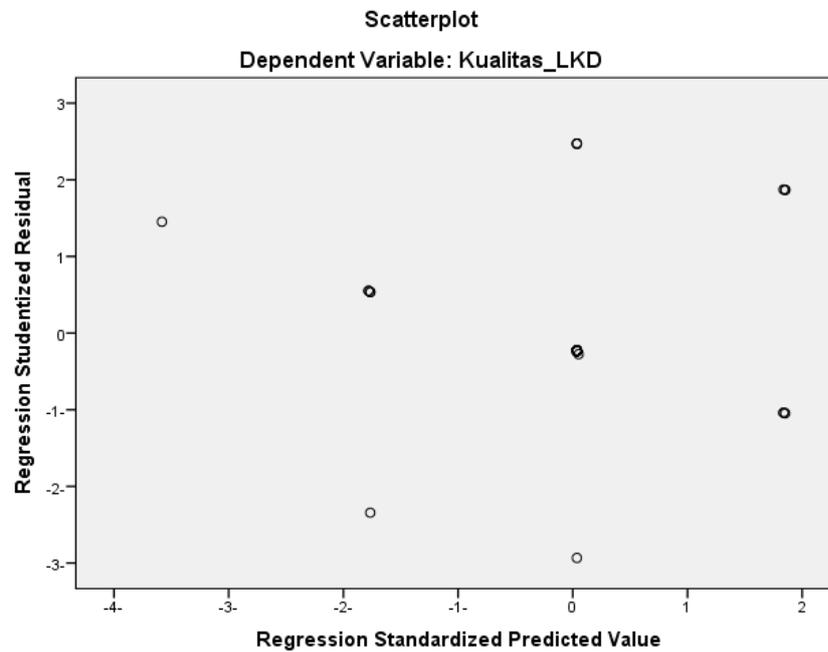
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.405	4.194			
	Sistem_AKD	.336	.158	.294	.985	1.015
	Kompensasi_SDM	.200	.136	.202	.985	1.015

a. Dependent Variabel: Kualitas_LKD

Hasil pengujian dalam tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance semua variabel berada diatas 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling indenpenden.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika variance berbeda, disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian seperti tampak pada output spss diatas titik titik data tidak membentuk pola tertentu dan data meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heterokedisitas artinya model regresi ini sudah baik.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel sistem akuntansi keuangan daerah(X1), kompensasi sumber daya manusia(X2) secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kualitas laporan keuangan(Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier

berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 20.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.405	4.194		5.581	.000
Sistem_AKD	.336	.158	.294	2.128	.039
Kompensasi_SDM	.200	.136	.202	1.463	.150

a. Dependent Variabel: Kualitas_LKD

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 23.405 + 0.336X_1 + 0.200X_2 + e$$

Dimana:

Y = kualitas laporan keuangan

X₁ = sistem akuntansi keuangan daerah

X₂ = kompensasi sumber daya manusia

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan diatas adalah 23.405. Angka tersebut menunjukkan tingkat kualitas laporan keuangan yang diperoleh oleh

perusahaan bila standar pelayanan dan kompensasi sumber daya manusia diabaikan.

2. Koefisien variabel X1 (sistem akuntansi keuangan daerah) diperoleh sebesar 0.336 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat Kualitas laporan keuangan daerah maka semakin tinggi sistem akuntansi keuangan daerah.
3. Koefisien variabel X2 (kompensasi sumber daya manusia) diperoleh sebesar 0.200 dengan tanda negatif. Hal ini menunjukkan bila semakin rendah tingkat kompensasi sumber daya manusia maka semakin rendah tingkat sistem akuntansi keuangan daerah.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

1) Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

a) Variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Hasil pengujian regresi untuk variabel sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah menunjukkan nilai t hitung = 2.128 dengan nilai signifikansi 0.039. dengan demikian nilai sig. > probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

b) Variabel Kompensasi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian regresi untuk variabel kompensasi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan nilai t hitung = 1.463 dengan signifikansi 0.150 Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, dengan demikian nilai sig. > probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

2) Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.8

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.889	2	2.445	2.997	.030 ^b
Residual	38.331	47	.816		
Total	43.220	49			

a. Dependent Variabel: Kualitas_LKD

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_SDM, Sistem_AKD

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 2.997 dengan signifikansi 0.030^b. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah dan kompensasi sumber daya manusia secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

C. PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap analisis ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah dan kompensasi sumber daya manusia mempengaruhi kualitas laporan keuangan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Untuk membantu menciptakan kualitas laporan keuangan daerah supaya makin tinggi maka pihak dinas melakukan beberapa perbaikan meliputi program-program sistem akuntansi keuangan daerah dan kompensasi sumber daya manusia.

1. Pengaruh Variabel sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variable sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Artinya apabila sistem akuntansi keuangan

daerah ditingkatkan, maka kualitas laporan keuangan daerah akan ikut meningkat tetapi tidak signifikan..

2. Pengaruh Variabel kompensasi sumber daya manusia Terhadap kualitas laporan keuangan daerah

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa kompensasi sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial akan tetapi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah, dengan demikian menunjukkan bahwa kompensasi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah searah. Artinya apabila dukungan kepada kompensasi sumber daya manusia pegawai ditingkatkan, maka peningkatan kualitas laporan keuangan daerah juga meningkat.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah mengenai sistem akuntansi keuangan daerah dan kompensasi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian secara parsial yaitu menggunakan uji t sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dan secara parsial kompensasi sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo
2. Dalam pengujian secara simultan yaitu menggunakan uji F sistem akuntansi keuangan daerah dan kompensasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti mengemukakan saran yaitu:

1. Pihak yang berkaitan dalam penelitian ini yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, agar lebih meningkatkan dan lebih meningkatkan kualitas

laporan keuangan daerah dan kompensasi sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

2. Pihak Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo hendaknya lebih memperhatikan yang berkaitan dengan kualitas laporan keuangan daerah karena dari hasil penelitian terbukti bahwa kualitas laporan keuangan daerah sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan oleh Dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal 2014. Metode penelitian kualitatif. Jakarta: rajagfindo.
- Andrianto 2013. Transparansi dan akuntabilitas public melalui e-Government. Bayu mediya malang.
- Daeng M. Nazier, 2011. Kesiapan SDM Pemerintah Menuju Tata Kelola Keuangan Negara, Jakarta : indkes
- Darise Nurlan, 2014. Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta. Indeks
- Dessler, 2012, Mmanajemen SDM. Jakarta : indeks
- Galuh Fajar Dellano 2013. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi dan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah.
- Ghozali 2016. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. UNDIP. Semarang.
- Hairul Muhammad 2010. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Teknologi Sistem Informasi Keuangan Manajemen (SIMDA) Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah
- Halim. 2012. Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Handoko, 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta
- Hariyanto 2005. Analisis dan Perencanaan SIM Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pelayanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen
- Hartono, 2015. Partial least square (PLS). penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hermanovita 2012 pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyiawan pada PT.Asuransi Purna Artanugraha di Bandar Lampung. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan bisnis. Universitas Lampung.
- Hendra Wansyah 2012, Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Kegiatan Pengendalian Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan SKPD pada Provinsi Ace

- Jima 2003 Komputerisasi Sistem Informasi Sumber daya Manusia kaitannya dengan pengambilan keputusan Digital Sence Surabaya
- Mangkunegara 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya,
- Moreno Abham, 2013. Pengaruh Auditor Internal dan Eksternal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Instansi Pemerintah
- Muhammad Yusuf, 2008. Implementasi Sistem Informasi SDM pada Proses Decision System (DSS) Studi pada Departemen HRD PT Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit Malang.
- Notoatmodjo, 2014. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : Rineka. Cipta.
- Pangabean, 2015. Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk karyawan. Perusahaan, cetakan 2, Bandung : Penerbit Gramedia
- Rasdianto, 2013. Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua, Jakarta :. Brama Ardian
- Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, 2014. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jakarta : Prenhallindo,.
- Ryathus Sholehah (2014) Metode penilaian menggunakan Sistem Informasi SDM pada Proses *Decision System* (DSS)
- Sastrohadiwiryo, 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Supranto 2012. Statistic teori dan aplikasi. Jakarta: UI Press.
- Permendagri No 64 Tahun 2013 Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua Pada Pemerintah Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah