# PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

**(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**Naufal Hakim Wicaksono**

**Rizal Yaya**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

naufalhakim376@gmail.com

**ABSTRACT**

*The study aims to the influence of education level, work experience, motivation, and the work environment to the quality of financial reporting. The sample in this study are the head of financial, staff of financial, and treasurer on work unit in Provincial Government Daerah Istimewa Yogyakarta. This study uses primary data collected using questionnaires. The sample in research amounted to 79 respondents selected using purposive sampling. The analytical tool used in this study is SPSS 15.0. Based on the result of data analysis shows that education level, and work experience has significant positif effect on the quality of financial reporting. Motivation and the work environment has no effect on the quality of financial reporting on work unit in Provincial Government Daerah Istimewa Yogyakarta.*

***Keyword : education level, work experience, motivation, work environment, quality of financial reporting.***

## PENDAHULUAN

Setelah diberlakukannya Undang Undang No.22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang Undang No.25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah, sistem pemerintahan di Indonesia berubah menjadi otonomi daerah. Daerah otonom ini diberikan wewenang untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara luas. Dengan adanya wewenang tersebut suatu daerah dapat mengalokasikan sumber daya sesuai

dengan kebutuhan dan kemampuan daerahnya sendiri. Oleh karena itu wewenang yang dimiliki pemerintah daerah harus ada laporan yang dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan akuntabel.

Laporan keuangan pemerintah daerah merupakan suatu wujud pertanggungjawaban dari pemerintah yang berisikan informasi penting yang harus dipublikasikan kepada masyarakat umum dan pengguna laporan lainnya. Laporan keuangan dapat dikatakan buruk apabila menimbulkan penyimpangan, kecurangan, dan kekeliruan dibidang keuangan. Pergeseran paradigma pemerintahan menempatkan administrasi pemerintah harus menjadi lebih efisien dan adil bagi masyarakat (Synthia, 2016).

Laporan keuangan yang berkualitas terdiri atas relevan, dapat dipahami, andal, dan dapat dibandingkan. Informasi yang diungkapkan harus dapat diandalkan dan relevan untuk membantu pengguna laporan keuangan dalam pengambilan keputusan (Fathi, 2013). Diluar kualitas laporan keuangan banyak juga faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kompetensi SDM, pengendalian internal, pemanfaatan teknologi, penerapan sistem akuntansi, penerapan standard akuntansi pemerintah daerah, tingkat pendidikan. Simamora (1999), menyatakan: “Pendidikan adalah penyiapan individu-individu untuk memikul suatu tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih besar di sebuah organisasi.

Selain tingkat pendidikan tentunya ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi kualitas laporan keuangan seperti pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Pengalaman kerja ini menandakan seseorang pernah bekerja dan lamanya bekerja seseorang dalam suatu bidang tertentu (Purnamasari, 2005) dalam (Asih, 2006). Motivasi merupakan suatu dorongan atau kehendak seseorang untuk menuju tujuan tertentu, motivasi ini menjadi kekuatan, tenaga atau daya

tersendiri bagi orang tersebut. Menurut Mitchell (1997), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk suatu hal yang penting untuk diperhatikan, lingkungan kerja ini juga mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Menurut Lewa dan Subono (2005), bahwa lingkungan kerja yang ada didesain sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungan sekitar.

## RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan ?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap laporan keuangan ?

## LANDASAN TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS

### 1. Teori *Stewardship*

Teori *stewardship* ini memiliki dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang sesuai keiinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha untuk mencapai sasaran organisasinya. Teori *steward* menjelaskan hubungan *steward* (manajer) dan principals. Manajer disini bertindak sesuai dengan kepentingan pemiliknya. Berdasarkan *stewardship theory* ini bahwa pelayanan yang memiliki perilaku dimana perilaku tersebut dapat dibentuk supaya dapat diajak bekerjasama dalam suatu organisasi, memiliki perilaku yang kolektif atau berkelompok dengan utilitas

tinggi dibandingkan individunya sendiri dan selalu bersedia melayani.

**2. Tingkat Pendidikan**

Pendidikan adalah usaha sadar serta rencana untuk menuju suasana belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik secara aktif dapat meningkatkan dirinya dalam banyak hal seperti kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, kecerdasan, pengendalian diri, ketrampilan, akhlaq mulia, dan yang diperlukan dirinya, orang lain, masyarakat, bangsa, dan negara. Adapun Undang-Undang yang berisikan pendidikan, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 No.20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Hasbullah (2008), mengungkapkan bahwa pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh individu maupun kelompok orang lain supaya menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup ataupun penghidupan yang lebih tinggi dalam artian mental.

**3. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan ataupun ketrampilan seseorang tentang metode pekerjaan karena keterlibatannya dalam suatu pekerjaan yang ditekuninya. Dalam suatu perusahaan maupun organisasi tidak jarang ditemukannya seseorang yang belum menjalankan tugasnya dengan baik dikarenakan psikologis mereka kurang matang dalam menjalankan tuguas yang baru. Pengalaman masa lalu yang dimiliki akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki, apabila seseorang menghadapi suatu masalah-masalah baru (Nawawi, 1981).

**4. Motivasi**

Motivasi merupakan kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang dalam bertindak kepada tujuan

spesifik tertentu. Motivasi kerja pada karyawan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal atau eksternal. Contoh faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kesejahteraan karyawan, penghargaan, latihan kerja. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi yaitu: kebutuhan dasar fisiologi, sosialisasi, dan kebutuhan rasa aman.

**5. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen-komponen penting didalam karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan terciptanya kondisi kerja yang baik akan memberi motivasi tersendiri bagi karyawan yang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Menurut Saydam (2000), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri".

**6. Kualitas Laporan Keuangan**

Laporan keuangan adalah catatan yang berisikan informasi keuangan suatu perusahaan, organisasi pada suatu periode tertentu untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan dapat dikatakan lengkap biasanya terdiri dari neraca, laporan laba/rugi, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, dan laporan lain serta materi penjelas yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Mahmudi (2015), menjelaskan bahwa penyusunan laporan keuangan pemerintah merupakan perwujudan dari akuntabilitas pengelolaan keuangan publik.

**1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Sofyani dan Akbar (2015), mengatakan bahwa aparatur pemerintah

yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban akan lebih mampu menjalankan tugas dan implementasi akuntabilitas kinerja dibandingkan dengan aparatur yang tidak memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan aparatur yang baik dimana fungsi-fungsi dalam organisasi harus diisi oleh aparatur yang berkompeten sehingga pelaksaan tugas pemerintah umum, pembangunan, dan kemasyarakatan dapat tercapai dengan baik (Wardhana dkk, 2015). Menurut Hasibuan (2008), menyatakan bahwa pendidikan akan meningkatkan keahlian konseptual, teoritis, dan moral pegawai. Sedangkan pengertian pendidikan yang dipaparkan oleh Notoatmodjo (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2008), merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kepada arah yang diinginkan organisasi tersebut. Pendidikan formal ini berkaitan erat dengan perkembangan fisik, ketrampilan, perasaan, kemauan, pikiran, sampai perkembangan Iman setiap orang.

**$H_1$: Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.**

**2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Untuk dapat menyusun laporan keuangan yang akuntabel maka diperlukan ahli yang tidak hanya matang dalam bidang akuntansi namun juga diperlukan individu memiliki pengalaman kerja yang cukup, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja yang baik hingga pelatihan-pelatihan bermutu yang pernah diikutinya. Merekrut seseorang yang memeiliki latar belakang dan ketrampilan yang berbeda-beda sesuai dengan yang dibutuhkan akan menambah keberagaman didalam pengelolaan pemerintah daerah baik dari segi usia, latar belakang etnis, jenis kelamin, maupun latar belakang pengalaman. Seseorang

yang mempunyai pengalaman yang banyak akan lebih mudah untuk berinteraksi dalam menjalankan pekerjaannya baik di perusahaan, organisasi, maupun pemerintahan. Dengan demikian orang yang memiliki pengalaman lebih banyak akan mendapatkan peluang yang besar untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan dengan baik dibanding dengan seseorang yang belum memiliki pengalaman lebih. Biasanya pengalaman dan pendidikan sebagai landasan dasar, karena kombinasi dari keduanya bisa menciptakan kemampuan tersendiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

**$H_2$: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.**

**3. Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Memotivasi pegawai tidak hanya berasal dari faktor eksternal saja namun dibangun memlalui pendekatan intrinsik, seperti meningkatkan motivasi yang berasal dari dalam diri setiap pegawai. Perry dan Wise (1990), mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan setiap individual untuk merespon motif dasar yang unik dalam institusi. Menurut penelitian Sumarti (2007), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh langsung pada kepuasan kerja. Hal ini dapat berarti bahwa motivasi mempengaruhi komitmen organisasi, yang pada selanjutya akan mendukung kualitas laporan keuangan. Murty, et al. (2012), menyimpulkan kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus ini dilakukan diperusahaan manufaktur dikota Surabaya) dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan kepada karyawan.

**$H_3$: Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.**

**4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Lingkungan kerja ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik

dan non fisik. Lingkungan kerja fisik ini dapat diartikan sebagai keadaan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja non fisik merupakan suatu keadaan yang lebih berkaitan dengan hubungan kerja dari setiap individu yang ada pada lingkup tersebut. Sedarmayati (2009), yang dimaksud dalam lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar lokasi kerja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai baik secara tidak langsung maupun langsung. Sedarmayati (2009), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berkaitan atau keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja yang ada.

Menurut Setiawan (2008), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu lingkungan kerja diantaranya adalah kelembaban, temperatur,kebisingan, sirkulasi udara, getaran, pencahayaan, dan keamanan. Menurut Robbins (2002), kondisi lingkungan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja baik dari segi kenyamanan hingga dalam kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

**$H_4$: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakuakan di pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan populasi yang ada dalam penelitian ini ialah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan yang melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan serta melakukan pelaporan keuangan (bidang akuntansi dan perbendaharaan) di OPD Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh menggunakan instrumen

kuesioner. Kuesioner tersebut berisi tentang daftar pertanyaan mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kualitas laporan keuangan.

## HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Penelitian ini dilakukan di OPD Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan serta melakukan pelaporan keuangan (bidang akuntansi dan perbendaharaan) di OPD Pemerintah Provinsi DIY. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada setiap responden. Penyebaran kuesioner dilakukan sejak tanggal 26 November 2018 hingga 21 desember 2018. Kuesioner yang disebar sebanyak 90, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 87, sedangkan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 79, dan kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 8.

**Uji Kualitas Instrumen dan Data**

**1. Uji Statistik Deskriptif**

Hasil statistik deskriptif memberikas deskripsi atau gambaran yang lengkap mengenai data dalam penelitian ini. Gambaram data tersebut meliputi *sum, range,* rata-rata *(mean),* standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

Uji ini menunjukan bahwa variabel tingkat pendidikan (TP) memiliki sampel sebanyak 79 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 35 dan untuk nilai minimum sebesar 19, sehingga variabel ini memiliki *range* sebesar 16. Jumlah jawaban total (SUM) responden dari variabel ini sebanyak 2126, dengan rata-rata *(mean)* total jawaban responden 26,91, dan standar deviasi sebesar 3,867.

Variabel pengalaman kerja (PK) memiliki sampel sebanyak 79 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 30 dan untuk nilai minimum sebesar 19, sehingga variabel ini memiliki *range* sebesar 11. Jumlah jawaban total (SUM) responden dari variabel ini sebanyak 1920, dengan rata-rata *(mean)* total jawaban responden 24,30, dan standar deviasi sebesar 2,771.

Variabel motivasi (MO) memiliki sampel sebanyak 79 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 55 dan untuk nilai minimum sebesar 34, sehingga variabel ini memiliki *range* sebesar 21. Jumlah jawaban total (SUM) responden dari variabel ini sebanyak 3377, dengan rata-rata *(mean)* total jawaban responden 42,75, dan standar deviasi sebesar 4,832.

Variabel laporan keuangan (LK) memiliki sampel sebanyak 79 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 60 dan untuk nilai minimum sebesar 34, sehingga variabel ini memiliki *range* sebesar 26. Jumlah jawaban total (SUM) responden dari variabel ini sebanyak 3615, dengan rata-rata *(mean)* total jawaban responden 45,76, dan standar deviasi sebesar 4,983.

Variabel kualitas laporan keuangan (KLK) memiliki sampel sebanyak 79 responden. Nilai maksimum jawaban responden pada variabel ini adalah 35 dan untuk nilai minimum sebesar 24, sehingga variabel ini memiliki *range* sebesar 11. Jumlah jawaban total (SUM) responden dari variabel ini sebanyak 2288, dengan rata-rata *(mean)* total jawaban responden 28,96, dan standar deviasi sebesar 2,559.

**2. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data yang diperoleh dari kuesioner. Data dapat dikatakan valid apabila KMO > 0,5. Hasil uji validitas pada penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

**Hasil Uji Validitas**

**Variabel Tingkat Pendidikan**

| Item Pertanyaan | Nilai KMO | Keterangan |
|---|---|---|
| TP1 | 0,861 | Valid |
| TP2 | | Valid |
| TP3 | | Valid |
| TP4 | | Valid |
| TP5 | | Valid |
| TP6 | | Valid |
| TP7 | | Valid |

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu dengan nilai 0,861, sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component matrix* > 0,5, sehingga ke-7 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Validitas Variabel**

**Pengalaman Kerja**

| Item Pertanyaan | Nilai KMO | Keterangan |
|---|---|---|
| PK1 | 0,774 | Valid |
| PK2 | | Valid |
| PK3 | | Valid |
| PK4 | | Valid |

| | | |
|---|---|---|
| PK5 | | Valid |
| PK6 | | Valid |

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu dengan nilai 0,774, sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component matrix* > 0,5, sehingga ke-6 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Validitas**

**Variabel Motivasi**

| Item Pertanyaan | Nilai KMO | Keterangan |
|---|---|---|
| MO1 | **0,747** | Valid |
| MO2 | | Valid |
| MO3 | | Valid |
| MO4 | | Valid |
| MO5 | | Valid |
| MO6 | | Valid |
| MO7 | | Valid |
| MO8 | | Valid |
| MO9 | | Valid |
| MO10 | | Valid |
| MO11 | | Valid |
| MO12 | | Tidak Valid |

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel motivasi memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu dengan nilai 0,747, sehingga dapat dikatakan valid. Namun tidak semua *item* pertanyaan valid, dikarenakan pada *item* pertanyaan ke-12 menunjukan nilai *component matrix* < 0,5 yaitu dengan nilai 0,434. Sehingga *item* pertanyaan nomor 12 tidak memenuhi syarat, jadi hanya 11 item pertanyaan saja yang dapat mewakili variabel motivasi ini, dan *item* pertanyaan yang tidak memenuhi syarat ini tidak dapat digunakan dalam penelitian.

**Hasil Uji Validitas**

**Variabel Lingkungan Kerja**

| Item Pertanyaan | Nilai KMO | Keterangan |
|---|---|---|
| LK1 | **0,679** | Valid |
| LK2 | | Valid |
| LK3 | | Valid |
| LK4 | | Valid |
| LK5 | | Valid |
| LK6 | | Valid |
| LK7 | | Valid |
| LK8 | | Valid |
| LK9 | | Valid |
| LK10 | | Valid |
| LK11 | | Valid |
| LK12 | | Valid |

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu dengan nilai 0,679, sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh item pertanyaan memiliki nilai *component*

*matrix* > 0,5, sehingga ke-12 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan**

| Item Pertanyaan | Nilai KMO | Keterangan |
|---|---|---|
| KLK1 | 0,689 | Tidak Valid |
| KLK2 | | Valid |
| KLK3 | | Valid |
| KLK4 | | Valid |
| KLK5 | | Valid |
| KLK6 | | Valid |
| KLK7 | | Valid |
| KLK8 | | Valid |

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel kualitas laporan keuangan memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu dengan nilai 0,689, sehingga dapat dikatakan valid. Namun tidak semua *item* pertanyaan valid, dikarenakan pada *item* pertanyaan ke-1 menunjukan nilai *component matrix* < 0,5 yaitu dengan nilai 0,260. Sehingga *item* pertanyaan nomor 1 tidak memenuhi syarat, jadi hanya 7 item pertanyaan saja yang dapat mewakili variabel motivasi ini, dan *item* pertanyaan yang tidak memenuhi syarat ini tidak dapat digunakan dalam penelitian.

**3. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat derajat konsistensi atau stabilitas data yang diperoleh. Data dapat dinyatakan reliabel atau memiliki reliabilitas tinggi apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini akan tersaji pada tabel berikut:

**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
|---|---|---|
| Tingkat Pendidikan | 0,882 | Reliabel |
| Pengalaman Kerja | 0,840 | Reliabel |
| Motivasi | 0,881 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,868 | Reliabel |
| Kualitas Laporan Keuangan | 0,728 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel tingkat pendidikan sebesar 0,882 dengan tujuh buah pertanyaan, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,840 dengan 6 buah pertanyaan, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebesar 0,881 dengan 12 buah pertanyaan, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,868 dengan 12 buah pertanyaan, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kualitas laporan

keuangan sebesar 0,728 dengan 8 buah pertanyaan.

Seluruh variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau memiliki reliabilitas tinggi karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel memiliki nilai > 0,70.

**4. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini digunakan untuk menentukan apakah nilai residual data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Kriteria data berdistribusi normal apabila memiliki nilai *Asymp. Sig. (2tailed)>alpha 0,05*. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 79 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.94119676 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .141 |
| | Positive | .141 |
| | Negative | -.081 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.250 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .088 |

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tebel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ialah 0,088, lebih besar dari *alpha 0,05*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,10. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini akan tersaji pada tabel berikut:

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients(a)**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | TP | .559 | 1.788 |
| | PK | .658 | 1.519 |
| | MO | .365 | 2.740 |
| | LK | .297 | 3.363 |

a Dependent Variable: KLK

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (TP) memiliki nilai VIF 1,788 < 10 serta nilai *Tolerance* 0,559 > 0,10, variabel pengalaman kerja (PK) memiliki nilai VIF 1,519 < 10 serta nilai *Tolerance* 0,658 > 0,10, variabel motivasi (MO) memiliki nilai VIF 2,740 < 10 serta nilai *Tolerance* 0,365 > 0,10, variabel lingkungan kerja (LK) memiliki nilai VIF

3,363 < 10 serta nilai *Tolerance* 0,297 > 0,10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang mengalami masalah multikolinearitas.

**a. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi tidak terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Data dapat dikatakan baik apabila tidak terkena heteroskedastisitas atau data bersifat homogen. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *Glejser*, data tidak terkena heteroskedastisitas apabila nilai *Sig > alpha 0,05.*

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients(a)**

| Model | | Sig. |
|---|---|---|
| 1 | (Constant) | .247 |
| | TP | .251 |
| | PK | .915 |
| | MO | .183 |
| | LK | .576 |

a Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig variabel tingkat pendidikan (TP) sebesar 0,251, nilai sig variabel pengalaman kerja (PK) sebesar 0,915, nilai sig variabel motivasi (MO) sebesar 0,183, nilai sig variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,576.

Setiap variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas atau data bersifat homogen.

**C. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini terseji pada tabel berikut:

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients(a)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 12.589 | 2.369 |
| | TP | .182 | .078 |
| | PK | .338 | .100 |
| | MO | .009 | .077 |
| | LK | .063 | .083 |

a Dependent Variable: KLK

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda tersebut, maka diperoleh

persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

**KLK = 12.589 + 0,182TP + 0,338PK + 0,009MO + 0,063LK**

**1. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independendalam menjelaskan variabel dependen. Pada uji koefisien determinasi ini dapat dilihat melalui nilai *adjusted R square* dengan nilai antara nol sampai dengan satu. Semakin tinggi nilai *adjusted R square* maka semakin besar juga kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, serta sebaliknya.

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | Adjusted R Square |
|---|---|
| 1 | .394 |

a Predictors: (Constant), LK, PK, TP, MO
b. Dependent Variabel: KLK

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* menunjukan nili sebesar 0,394. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri atas tingkat pendidikan (TP), pengalaman kerja (PK), motivasi (MO), dan lingkungan kerja (LK) dapat menjelaskan variabel kualitas laporan keuangan sebesar 39,40% dan sisanya 60,60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F ini digunakan untuk menunjukan apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dapat dikatakan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen apabila sig < *alpha 0,05* atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Hasil Uji F**

**ANOVA(b)**

| Model | | F | Sig. |
|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 13.656 | .000(a) |
| | Residual | | |
| | Total | | |

a Predictors: (Constant), LK, PK, TP, MO
b Dependent Variable: KLK

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai F sebesar 13,656 dengan nilai sig 0,000 < *alpha 0,05*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan (TP), pengalaman kerja (PK), motivasi (MO), dan lingkungan kerja (LK) secara bersama-sama mempengaruhi

variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan (KLK).

**3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria hipotesis akan diterima apabila nilai sig < *alpha 0,05* dan koefisien searah dengan arah hipotesis. Hasil uji T pada penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

**Hasil Uji T**

**Coefficients(a)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | |
| 1 | (Constant) | 12.589 | 2.369 | .000 |
| | TP | .182 | .078 | .023 |
| | PK | .338 | .100 | .001 |
| | MO | .009 | .077 | .911 |
| | LK | .063 | .083 | .447 |

a Dependent Variable: KLK

Sumber: data primer diolah oleh peneliti pada tahun 2018\

Dari tabel uji T diatas dapat diketahui sebagai berikut:

**a. Uji Hipotesis 1 ($H_1$)**

Berdasarkan tabel diatas variabel tingkat pendidikan (TP) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar 0,182 (positif). Nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan 0,023 < *alpha 0,05* sehingga dapat disimpulkan secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan. Dengan demikian hipotesis 1 ($H_1$) diterima.

**b. Uji Hipotesis 2 ($H_2$)**

Berdasarkan tabel diatas variabel pengalaman kerja (PK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar 0,338 (positif). Nilai signifikansi variabel pengalaman kerja 0,001 < *alpha 0,05* sehingga dapat disimpulkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan. Dengan demikian hipotesis 2 ($H_2$) diterima.

**c. Uji Hipotesis 3 ($H_3$)**

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi (MO) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,911 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar 0,009 (positif). Nilai signifikansi variabel motivasi 0,911 > *alpha 0,05* sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan. Dengan demikian hipotesis 3 ($H_3$) ditolak.

**d. Uji Hipotesis 4 (H4)**

Berdasarkan tabel diatas variabel lingkungan kerja (LK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,447 dan nilai koefisien regresi (B) yang dihasilkan sebesar 0,063 (positif). Nilai signifikansi

variabel lingkungan kerja 0,447 > *alpha 0,05* sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan. Dengan demikian hipotesis 4 ($H_4$) ditolak.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap kualitas laporan keuangan.dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel independen yaitu tingkat pendidikan/TP ($H_1$) menunjukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai sig 0,023 < *alpha 0,05* dan bertanda positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyadi (2009), Wardani (2014), dan Muzaid (2014), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap laporan keuangan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor pendukung setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugasnya. Pendidikan ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 No.20 Tahun 2003, bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Tingkat pendidikan setiap individu tentunya berbeda-beda, apabila kita lihat pada individu yang memiliki pendidikan dan minat lebih dalam bidang akuntansi tentunya dengan semakin tingginya kualitas tingkat pendidikan maka akan membantu aparatur daerah maupun yang lain untuk menyelesaikan tugas terutama dalam penyusunan anggaran serta laporan keuangan. Tingkat pendidikan ini dapat menjadi panduan setiap instansi pemerintah untuk pemilihan SDM yang nantinya akan bekerja, dengan adanya tolok ukur ini diharapkan setiap instansi akan mendapatkan hasil yang memuaskan sesuai keinginannya.

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel independen yaitu pengalaman

kerja/PK ($H_2$) menunjukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai sig 0,001 < *alpha 0,05* dan bertanda positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasarudin (2008), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap informasi dalam akuntansi salah satunya yaitu laporan keuangan. *(Kotur and Anbazhagan, 2014) "The study indicates that the performance of the employees gradually increases with their experience".*

Pengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu akan memberikan kemampuan lebih bagi seorang tersebut. Pengalaman kerja ini merupakan tingkat pemahaman kemampuan dan keterampilan individu dalam pekerjaannya yang dapat diukur melalui masa kerja yang telah dilaluinya serta dari tingkat pengetahuan dan tingkat keterampilan yang dimiliki. Orang yang memiliki pengalaman lebih banyak dalam bekerja maka kemampuannya akan lebih baik dibandingkan dengan seorang yang baru saja masuk dalam pekerjaan tersebut.

Supaya dapat menyusun laporan keuangan yang akuntabel maka diperlukan ahli yang tidak hanya matang dalam bidang akuntansi saja, namun diperlukan juga seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, tingkat kemampuan, dan keterampilan yang tinggi, serta penguasaan terhadap pekerjaan hingga pelatihan-pelatihan bermutu yang pernah diikutinya. Untuk merekrut seseorang harus memiliki dasar yang kuat, dengan latar belakang dan ketrampilan yang dimiliki akan mempermudah pekerjaannya sehingga mendapatkan output yang baik.

**3. Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel independen yaitu motivasi/MO ($H_3$) menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai sig 0,911 > *alpha 0,05*. Hasil penelitian ini berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lodhrakentjana dan Elvira (2014), namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam bidang akuntansi yang pada selanjutnnya berujung pada kualitas laporan keuangan.

Motivasi ini dapat timbul melalui faktor eksternal dari setiap individu

maupun faktor internal dari individunya itu sendiri. Motivasi dapat menjadi tenaga pendorong atau penarik yang akan menuju pada arah tertentu, dengan adanya motivasi yang tinggi dari setiap individu diharapkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Namun hasil penelitian ini menyatakan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini mungkin disebabkan karena tujuan yang di tetapkan belum sejalan dengan kebutuhan dan tujuan dari setiap pegawai. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan, beberapa pegawai dari instansi ini memiliki tujuan, keinginan, serta kebutuhan yang berbeda dari tujuan yang ditetapkan. Sehingga motivasi yang timbul dari faktor eksternal belum dapat mempengaruhi setiap individu, yang pada dasarnya individu ini membutuhkan motivasi lain yang sejalan dengan tujuan dan kebutuhannya.

**4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel independen yaitu lingkungan kerja/LK ($H_4$) menunjukan bahwa liingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai sig 0,447 > *alpha 0,05*. Hasil penelitian ini berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2002), dan Prasetya dkk (2014). Dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baiknya kinerja karyawan akan menghasilkan output yang maksimal

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan maupun instansi termasuk suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dibuat sedemikian rupa supaya dapat menciptakan hubungan kerja yang baik serta mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja ini merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai. Masih banyak perusahaan maupun instansi daerah yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan sekitar.

Meskipun dalam hal ini lingkungan kerja tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan, akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasepti (2003), dimana penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang pada nantinya pada bidang akuntansi ini akan menghasilkan laporan yang akuntabel atau laporan keuangan yang berkualitas.

Namun bukan berarti lingkungan kerja tersebut tidak bermanfaat untuk setiap pegawai hanya saja ada faktor lain diluar penelitian, seperti variabel lain diluar penelitian ini. Sebagaimana hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mangkunegara (2004), bahwa terdapat faktor lain diluar lingkungan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, yang berlatar belakang akuntansi ini akan menghasilkan laporan keuangan maupun output yang maksimal.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan analisis dan pengujian data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD Pemprov DIY
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD Pemprov DIY
3. Motivasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD Pemprov DIY, dan
4. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada OPD Pemprov DIY.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini terdapat beberapa saran untuk perbaikan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya bisa memperbaiki instrumen dalam pertanyaan dengan cara menambah atau mengurangi item pertanyaan, sehingga model yang dibangun dapat menjadi lebih baik.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen maupun menghilangkan beberapa variabel independen dipenelitian ini dan diganti dengan variabel independen lain. Seperti peran teknologi informasi, fasilitas kantor, peran internal audit.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah responden dalam penyebaran kuesioner supaya mendapatkan hasil yang lebih kuat.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan teknik wawancara agar hasil yang didapat lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

Afnany., et. al., 2018, "The Influence Human Resources, Information Technology, and Work Experience on the Quality of Financial Report with Internal Control as an Intervening Variable at Hospital Blud/Blu Lumajang", *International Journal of New Technology and Research*, 4(8), 01-04.

Almanidar, E., 2010, Pemahaman Aparatur Terhadap Proses Penyusunan Laporan Keuangan Entitas Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie. Tesis. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

Asih, D. A. T., 2006, Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

Cahyadi, Dwi., 2009, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan dan Posisi di Pemerintahan Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Eksekutif Dan Legislatif di Lembaga Pemerintahan Kabupaten Banjarnegara), Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.

Call, et. al., 2017, "Employee Quality and Financial Reporting Outcomes", *Journal of Accounting and Economics*, 64, 123–149.

Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan. Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro. Semarang.

Fathi, J., 2013. "The Determinants of the Quality of Financial Information Disclosed by French Listed Companies", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(2), 319-336.

Handoko, T. H., 1999, *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasbulah, 2008, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Herath, S. K., dan Albarqi, N., 2017, "Financial Reporting Quality: A Literature Review", *International Journal of Business Management and Commerce*, 2(3), 1-14.

Indriantoro, S., 2002, Metodologi Penelitian bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Yogyakarta: BPFE.

Irmawati, F, D., dan Pratolo, S., 2012-2013, Pengaruh Kinerja Keuangan, Politik Dinasti, dan Kinerja Pemerintah Daerah terhadap Akuntabilitas Pelaporan Keuanganm Pemerintah Tahun, *Jurnal*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Kaihatu, T.S., 2006, Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship), 8*(1), 1-9.

Kang, G., dan Lin, J. W., 2011, "Effects of the Type of Accounting Standards and Motivation on Financial Reporting Decision", *Journal of Accounting – Business & Management*, vol 18, 84-104.

Kotur, B. R., dan Anbazhagan, S., 2014, "Education and Work-Experience - Influence on the Performance", *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 104-110.

Lewa, S., 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Mahmudi, 2015, *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Edisi ketiga*, Yogyakarta: UPP STIM YPKN.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mitchell, T. R., 1997, *Research in Organizational Behavior*, Greenwich: CT JAI Press.

Muljilani, N., 2002, Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2: 108 – 122.

Muzahid, M, 2014, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD di Kabupaten Aceh Utara, *Jurnal Akuntansi*, Vol 9. No 1, 1-26.

Nasaruddin, F., 2008, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol. 3, No. 1.

Nazaruddin, I., dan Basuki, A. T., 2017, *Analisis Statistik Dengan SPSS*, Yogyakarta: Danisa Media.

Nitisemito, A.S., 2000, *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*, Jakarta, Ghaila Indonesia.

Othman, R., 2010, "Impact of Financial Reporting Quality on the Implied Cost of Equity Capital: Evidence from the Malaysian Listed Firms", *Asian Journal of Business and Accounting*, 3(1), 1-25.

Perry, J. L., dan Wise, L. R, 1990, The Motivational Bases of Public Service. *Journal Public Administration Review*, Vol 50, No 3, 367-373.

Prasepti, L., 2003, pengaruh lingkungan terhadap kinerja karywan produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya, Surabaya, Indonesia.

Prasetya, A., et.al., Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No.2.

Robbins, S.P., 2002, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Saydam, G, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management).* Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti, 2009, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U., 2006, *Research Methods for Business*.,Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, H, 2008, *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Shahzadi, et. al., 2014, "Impact of Employee Motivation on Employee Performance", *European Journal of Business and Management, vol* 6, 159-166.

Simamora, H., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.

Sofyani, H., dan Akbar, R., 2013, Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 10*(2), 184-205.

., 2015, Hubungan Karakteristik Pegawai Pemerintah Daerah dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja: Perspektif Ismorfisma Institusional. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, *19*(2), 153-173.

Sumarti, Titik., 2007, Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan kerja, *Psikovidya*, Vol 18. No 1.

Supratmi, 2013, Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru

Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Unpand*. Vol VI. No .1, 1-11

Synthia., 2017, "The Effect of Human Resources Competence and Application of Regional Financial Accounting Systems on Quality of Financial Report", *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(5), 68-74.

Tasios, S., dan Bekiaris, M., 2012, "Auditor's perceptions of financial reporting quality: the case of Greece", *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2(2), 57-75.

Wardhana, G. A. S., Rasmini, N. K., dan Astika, I. B. P., 2015, Pengaruh Kompetensi pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, *4*(9), 571-596.

Wungow, J.F., et. al., 2016, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan, dan Jabatan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "Goodwill",* vol 7. No2.

Xiaohua, L., 2008, An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China, *Canadian Social Science*, Volume 4, Number 2.

Yuniarsih, T., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.