BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

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.

Pada teori *stewardship* ini terdapat dua pilihan perilaku, yaitu perilaku *self serving* dan *pro-organisational*, perilaku pelayanan tidak akan terpisah dari kepentingan organisasi, bahwa perilaku eksekutif ini disejajarkan dengan perilaku principal dimana para steward itu berada. Teori *stewardship* ini akan memaksimalkan kekayaan dari organisasi dengan meningkatkan prestasi dari perusahaan. Selain itu teori ini dibangun di atas filosofis sifat manusia yaitu dapat dipercaya, mampu bertindak dengan

penuh tanggungjawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain.

Namun, dengan demikian tidak berarti *steward* ini tidak memiliki kebutuhan hidup (Irmawati dan Pratolo, 2012-2013). Steward menganggap bahwa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan pemilik merupakan hal yang rasional sehingga steward lebih fokus terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasinya. Kaihatu (2006), mengungkapkan bahwa *stewardship theory* memandang manajemen dapat dipercaya dan bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan publik. Manajer ini tidak termotivasi oleh tujuan individu dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi serta bertindak sesuai keinginan *principal*.

Disini pemerintah berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi mencapai sasaran organisasi yang telah dibuat serta tidak mengutamakan kepentingan pribadi maupun individu. Sebagai *steward*, pemerintah perlu membuat pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukannya sebagai bentuk akuntabilitas publik salah satunya dengan menerbitkan laporan keuangan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja. Dalam penelitian ini penulis mengambil empat variabel sebagai alat pengukur kualitas laporan keuangan, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Pertanggungjawaban yang dilakukan pemerintah bukan merupakan paksaan dari pihak yang berkepentingan, namun merupakan tanggungjawabnya sebagai *steward* dan sebagai bentuk pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

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. Adapun yang dimaksudkan orang, peserta didik, disini adalah anggota masyarakat yang mempunyai kemauan untuk mengembangkan potensi diri melalui jalur, jenjang, dan jenis pendidikan yang telah tersedia.

Disini pendidikan terbagi menjadi dua, pendidikan nonformal dan pendidikan formal. Pendidikan nonformal merupakan pendidikan diluar formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, pendidikan nonformal ini bisa diperoleh melalui jalur pendidikan keluarga

dan lingkungan. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang berjenjang serta terstruktur dan terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

a. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan serta ketrampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan didalam masyarakat, dan mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan ke pendidikan menengah. Pendidikan dasar memiliki jangka waktu sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun disekolah dasar, tiga tahun disekolah lanjutan tingkat pertama. Bentuk pendidikan dasar ini seperti Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidayah (MI) atau sederajat, serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTS) serta bentuk lain yang sederajat. Pendidikan dasar ini diberikan pada peserta didik untuk bekal hidup dimasyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar pada setiap individu.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang mempunyai kemampuan mengadakan timba balik terhadap lingkungan sekitar, sosial budaya, alam sekitar, dan membentuk pribadi manusia yang beriman serta takwa kepada

Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu juga membekali setiap individu untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Pendidikan menengah yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar, diselenggarakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Madrasah Aliyah serta tingkat pendidikan yang sederajat.

c. Pendidikan tinggi

Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi ini diselenggerakan dengan sistem terbuka. Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi serta dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Pergeruruan tinggi ini berkewajiban untuk melakukan pendidikan, peneitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademi, profesi, dan vokasi.

Dengan adanya jenjang pendidikan yang terukur diharapkan akan menghasilkan kualitas SDM yang baik.

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).

Pengalaman ialah pelajaran yang akan menghasilkan perubahan kearah kematangan tingkahlaku, pernambahan pengertian dan pengajaran informasi (Surachmad, 1982). Pada hakikatnya pengalaman ialah pemahaman terhadap suatu yang dapat dihayati dengan penghayatan serta dari mengalami sesuatu seseorang dapat memperoleh pengalaman, ketrampilan, ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang akan lebih berhati-hati, lebih cakap, terampil, dan mampu melakukan tuganya lebih baik.

Orang yang memiliki pengalaman lebih banyak dalam bekerja, kemampuannya akan lebih baik dibanding orang yang baru saja masuk dalam dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan dan permasalahan yang pernah dihadapi sebelumnya. Fuller (1969), seseorang yang ahli dalam memperbaiki serta meningkatkan proses belajar dituntut

mempunyai pengetahuan serta ketrampilan dalam proses belajar mengajar serta mempunyai ijazah yang sesuai dengan tugasnya. Sehingga disini dapat dilihat bahwa tenaga kerja mana yang mencapai hasil memuaskan dalam bekerja tergantung pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan terentu yang dimiliki oleh setiap individu.

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.

Adapun klasifikasi kebutuhan manusia menurut Maslow, diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow:

a. Fisiologi. Fisiologi yang dimaksudkan ialah kebutuhan akan papan, sandang, pangan, serta kebutuhan jasmani yang lainnya.
b. Keamanan. Keamanan yang dimaksudkan ialah kebutuhan akan keselamatan diri dan perlindungan terhadap kerugian fisik serta emosional.
c. Sosial. Sosial yang dimaksudkan ialah kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.

d. Penghargaan. Penghargaan yang dimaksudkan ialah mencakup faktor penghormatan diri seperti otonomi, harga diri, serta prestasi; dan faktor penghormatan dari luar seperti pengakuan, status, dan perhatian.

e. Aktualisasi Diri. Aktualisasi diri yang dimaksudkan ialah dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Vroom dalam Handoko (1999), bahwa motivasi akibat dari salah satu hasil yang ingin dicapai individu serta perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan tertuju pada hasil yang diinginkan. Motivasi ini dapat menjadi tenaga pendorong atau penarik yang akan menuju kepada arah tertentu, dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

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”.

Masih banyak perusahaan-perusahaan maupun kantor-kantor daerah yang kurang memperhatikan lingkungan kerjanya, padahal lingkungan kerja sekitar termasuk faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan bisa dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut bersih, nyaman, sehat, aman, dan menyenangkan bagi pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005), bahwa lingkungan kerja dibuat sedemikian rupa supaya dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dan mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih tenang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. *(Shahzadi et al., 2014) “The physical environment for working is improved, it enhances the well being, moods and encouragement of employees.”*

Lingkungan kerja ini dibagi menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik dan berada disekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi pegawai atau karyawan baik secara tidak langsung maupun langsung. Lingkungan kerja fisik ini dapat terbagi menjadi dua jenis:

a. Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi, dan lain-lain.
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi pegawai seperti: kelembaban, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, kebisingan, warna cat, dan lain-lain.

Untuk memperkecil pengaruh kingkungan fisik pada pegawai, langkah pertama yaitu harus mengetahui atau mempelajari manusia, baik itu fisik maupun tingkah lakunya, dari hasil tersebut dapat sebagai dasar pemikiran untuk lingkungan fisik yang sesuai atau lebih baik. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000).

Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, karyawan dengan karyawan, ataupun hubungan dengan bawahan. Manfaat lingkungan kerja ini dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja akan meningkat. Selain itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan tepat.

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. *(Herath and Albarqi, 2017) "Moreover, financial reporting quality is a broad concept that does not just refer to financial information; it also includes other non-financial information that is useful for making decisions."*

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bahwa dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban yang berupa laporan keuangan, baik pemerintah daerah ataupun pemerintah pusat ini merupakan wujud atas transparansi serta akuntabilitas pengelolaan keuangan dalam pemerintah. Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan belanja Nasional/Daerah (APBN/APBD) berupa laporan realisasi anggaran, laporan perubahan saldo anggaran lebih, laporan oprasional, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. *(Othman, 2010) "The need for transparent and good quality financial reporting has been considered paramount by the Government."*

Laporan keuangan dapat dikatakan berkualitas apabila laporan keuangan tersebut dapat dipahami, relevan, andal, dapat dibandingkan.

Dapat dipahami ini diartikan bahwa informasi laporan keuangan yang ditampung dapat mudah dimengerti atau dipahami oleh pengguna informasi. Agar bermanfaat, sebuah informasi keuangan harus relevan untuk memenuhi kebutuhan pemakai dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu informasi juga harus andal, informasi keuangan memiliki kualitas andal jika bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material, dan dapat diandakan pemakainya sebagai penyajian yang jujur dari yang seharusnya disajikan. Pemakai informasi harus dapat membandingkan laporan keuangan organisasi antar periode untuk mengidentifikasi kecenderungan posisi dan kinerja keuangan, serta perubahan posisi keuangan secara relatif.

B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

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).

Keberhasilan dalam suatu perusahaan, pemerintahan, ataupun sebuah organisasi bergantung pada kompetensi aparatur yang berada dalam organisasi tersebut. Pada teori *stewardship*, *steward* akan termotivasi pada tujuan organisasi, bukan pada individu tertentu, dan *steward* lebih fokus terhadap tujuan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Keberhasilan suatu tugas dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut (Sofyani dan Akbar, 2013).

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.

Selain itu, menurut Heidjrachman (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2008) pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum yang dimiliki seseorang, termasuk di dalamnya seperti peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Simamora (1999), menyatakan:

"Pendidikan ialah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Biasanya peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik".

Hasil penelitian Almanidar (2010), yang menyatakan bahwa dengan tingkat pemahaman yang tinggi maka akan lebih mudah memahami laporan keuangan sehingga proses penyusunan laporan keuangan dapat dihasilkan dengan lebih cepat. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan (Muzahid, 2014), menyimpulkan tingkat pendidikan ini berpengaruh signifikan pada kualitas laporan keuangan daerah. Hasil penelitian Muzahid juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Cahyadi (2009), penelitian tersebut menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pemahaman laporan keuangan daerah.

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.

Menurut penelitian yang dilakukan Asih (2006), menyatakan bahwa semakin lama dan banyak pengalaman yang diterima seseorang maka semakin ahli seseorang tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasaruddin (2008), pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja dalam bidang akuntansi yang tinggi lebih memungkinkan untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Supratmi (2013), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pengalaman kerja meningkatkan etos kerja.

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. Pada penelitian Perry dan Wise (1990), menyatakan bahwa:

a. Semakin tingginya motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin besar juga kemungkinannya untuk tetap menjaga keanggotaannya dalam organisasi.
b. Motivasi berhubungan positif dengan kinerja seseorang di sebuah organisasi.
c. Organisasi yang mempunyai anggota dengan motivasi yang besar akan mengurangi ketergantungannya pada penggunaan insentif yang berguna untuk mengelola kinerja dalam organisasi secara efektif.

Xiaohua (2008) menyatakan bahwa motivasi memiliki lima dimensi, yaitu:

a. Pemenuhan diri sendiri *(self-fulfillment)*
b. Diberikan kewenangan pengambilan keputusan *(policy-making)*
c. Minat *(interest)*

d. Ketertarikan melayani *(attraction to service)*

e. Perasaan yang menunjukan simpati *(compassionate)*

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.

Penelitian Lodhrakentjana dan Elvira (2014), yang dilakukan pada SKPD Kota Depok menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya lebih cenderung akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

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.

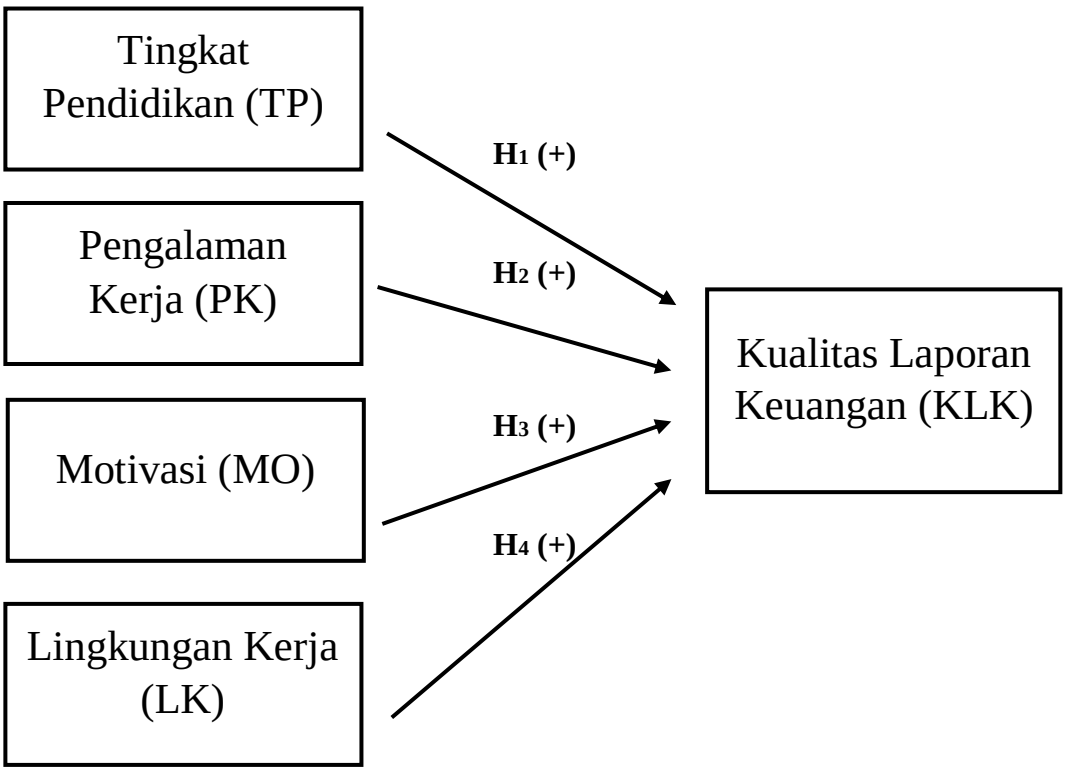
Menurut Setiawan (2008), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu lingkungan kerja diantaranya adalah kelembaban, temperatur,kebisingan, sirkulasi udara, getaran, pencahayaan, dan keamanan. Menurut Robbins (2002), kondisi lingkungan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa pegawai menaruh perhatian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

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Prasetya dkk, (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja ini mempengaruhi kinerja karyawan di dalam bagian-bagian divisi yang ada dalam suatu organisasi, pemerintahan, ataupun perusahaan. Semakin baik dan mendukungnya lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

H_4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

C. Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini dapat diigambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model Penelitian