

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Subyek/Obyek Penelitian

Geografis wilayah Kabupaten Timor Tengah Selatan berada pada sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Timor Tengah Utara, sebelah selatan berbatasan dengan laut timor, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kupang, dan sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Belu. Kabupaten Timor Tengah Selatan memiliki 32 Kecamatan yang terdiri dari 266 desa dan 12 kelurahan, memiliki luas wilayah 3.955,36 Km<sup>2</sup> (<http://ttskab.go.id/profil-daerah/peta-wilayah/>)

Kabupaten Timor Tengah Selatan memiliki Satuan Kerja Perangkat daerah yang berjumlah 35 SKPD yang terdiri dari 22 Dinas dan 16 Lembaga Teknis Daerah. Berikut daftar nama Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

**Tabel 4.1**  
**Nama Perangkat Daerah**

<b>NO</b>	<b>Nama Perangkat Daerah</b>
1.	Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan
2.	Sekretariat DPRD Kabupaten Timor Tengah Selatan
3.	Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan
4.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Selatan
5.	Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan
6.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Timor Tengah Selatan
7.	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kab. TTS
8.	Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Timor Tengah Selatan
9.	Dinas Sosial Kabupaten Timor Tengah Selatan
10.	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab Timor Tengah Selatan
11.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab TTS
12.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab Timor Tengah Selatan
13.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. TTS

<b>NO</b>	<b>Nama Perangkat Daerah</b>
14.	Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Timor Tengah Selatan
15.	Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Timor Tengah Selatan
16.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab Timor Tengah Selatan
17.	Dinas Perhubungan Kabupaten Timor Tengah Selatan
18.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Timor Tengah Selatan
19.	Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan UMKM Kab. TTS
20.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. TTS
21.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Timor Tengah Selatan
22.	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Timor Tengah Selatan
23.	Dinas Perikanan Kabupaten Timor Tengah Selatan
24.	Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan
25.	Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kab. TTS
26.	Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kab Timor Tengah Selatan
27.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab Timor Tengah Selatan
28.	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab Timor Tengah Selatan
29.	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. TTS
30.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. TTS
31.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan
32.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Timor Tengah Selatan
33.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab Timor Tengah Selatan
34.	Rumah Sakit Umum Daerah SoE
35.	Sekretariat KORPRI Kabupaten Timor Tengah Selatan

Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.2 :

**Tabel 4.2**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang dikirim	70	100%
Kuesioner yang kembali	70	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang diolah	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa kuesioner yang dikirim sebanyak 70 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 70 kuesioner atau 100% dan dapat diolah sebanyak 70 atau 100%. Karakteristik responden menampilkan

identitas dari responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan juga jabatan yang dimiliki oleh responden. Deskripsi responden ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Data Statistik Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	70	100%
	Laki-Laki	41	59%
	Perempuan	29	41%
Usia	Jumlah Responden	70	100%
	20-30 tahun	5	7%
	31-40 Tahun	21	30%
	> 40 tahun	44	63%
Jabatan	Jumlah Responden	70	100%
	Kepala SKPD	23	33%
	Kepala Bagian Keuangan	32	46%
	Staf Keuangan	15	21%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

## **B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan gambaran rata-rata jawaban yang diberikan responden kepada pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pernyataan-pernyataan tersebut tentang Kualitas Laporan Keuangan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasi, dan Sistem Pengendalian Internal. Pengujian statistik deskriptif untuk melihat gambaran mengenai jumlah sampel penelitian, minimum, maximum, mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Std. Dvt</b>
KLK	70	17.00	30.00	25.71	23.5	2.46
KSDM	70	21.00	30.00	25.38	25.5	1.89
TI	70	18.00	30.00	26.18	24.0	2.73
GK	70	20.00	35.00	29.42	27.5	3.58
KO	70	13.00	26.00	19.37	19.5	3.47
SPI	70	16.00	30.00	25.31	23.0	2.40

Sumber : *output SPSS v.16*

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran seberapa besar jumlah jawaban yang diberikan oleh responden pada tiap variabel penelitian. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Kualitas Laporan Keuangan

Variabel pemahaman kualitas laporan keuangan memiliki nilai minimum sebesar 17.00, nilai maksimum sebesar 30,00 rata rata sebesar 25.71, median 23.5 dengan 6 butir pernyataan dan standar deviasi sebesar 2.46. Hal ini menunjukkan bahwa nilai minimum dari variabel kualitas laporan keuangan berada pada skala 3 dan nilai maksimum pada skala 5 dalam skala likert. Nilai median dan rata-rata jawaban responden berada pada skala 4.

b. Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel pemahaman kualitas laporan keuangan memiliki nilai minimum sebesar 21.00, nilai maksimum sebesar 30,00 rata rata sebesar 25.38, median 25.5 dengan 6 butir pernyataan dan standar deviasi sebesar 1.89. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai minimum dari variabel kualitas sumber daya manusia berada pada skala 3 dan nilai maksimum pada skala 5 dalam skala likert. Nilai median dan rata-rata jawaban responden berada pada skala 4.

c. Teknologi Informasi

Variabel pemahaman kualitas laporan keuangan memiliki nilai minimum sebesar 18,00, nilai maksimum sebesar 30,00 rata rata sebesar 26.18, median 24.0 dengan 6 butir pernyataan dan standar deviasi sebesar 2.73. Hal ini menunjukkan bahwa nilai minimum dari variabel teknologi informasi berada pada skala 3 dan nilai maksimum pada skala 5 dalam skala likert. Nilai median dan rata-rata jawaban responden berada pada skala 4.

d. Gaya Kepemimpinan

Variabel pemahaman kualitas laporan keuangan memiliki nilai minimum sebesar 20,00 nilai maksimum sebesar 35,00 rata rata sebesar 29.42, median 27.5 dengan 7 butir pernyataan dan standar deviasi sebesar 3.58. Hal ini menunjukkan bahwa nilai minimum dari variabel gaya kepemimpinan berada pada skala 3 dan nilai maksimum pada skala 5 dalam skala likert. Nilai median dan rata-rata jawaban responden berada pada skala 4.

e. Komitmen Organisasi

Variabel pemahaman kualitas laporan keuangan memiliki nilai minimum sebesar 13,00, nilai maksimum sebesar 26,00 rata rata sebesar 19,37, median 19.5 dengan 6 butir pernyataan dan standar deviasi sebesar 3.47. Hal ini menunjukkan bahwa nilai minimum dari variabel komitmen organisasi berada

pada skala 2 dan nilai maksimum pada skala 4 dalam skala likert. Nilai median dan rata-rata jawaban responden berada pada skala 3.

f. Sistem Pengendalian Internal

Variabel pemahaman kualitas laporan keuangan memiliki nilai minimum sebesar 16.00, nilai maksimum sebesar 30,00 rata rata sebesar 25.31, median 23.0 dengan 6 butir pernyataan dan standar deviasi sebesar 2.40. Hal ini menunjukkan bahwa nilai minimum dari variabel sistem pengendalian internal berada pada skala 2 dan nilai maksimum pada skala 5 dalam skala likert. Nilai median dan rata-rata jawaban responden berada pada skala 3 dan 4.

**C. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji kebenaran alat ukur yang digunakan dalam pengujian. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Nazaruddin & Basuki, 2017). Pengujian validitas melihat hasil dari nilai *KMO* dimana dikatakan valid jika nilai  $\text{sig} > 0.5$  dan juga melihat nilai komponen matrix untuk setiap item dimana seluruh item dikatakan valid jika memiliki faktor *loading* diatas 0,5 (Nazaruddin & Basuki, 2017). Berikut hasil uji validitas item pernyataan variabel dependen, variabel independen, dan variabel intervening

**a. Kualitas Laporan Keuangan**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan**

No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
1	KLK 1	0,734 > 0,5	0,539	Valid
2	KLK 2		0,644	Valid
3	KLK 3		0,674	Valid
4	KLK 4		0,660	Valid
5	KLK 5		0,698	Valid
6	KLK 6		0,613	Valid

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel kualitas laporan keuangan memiliki nilai *KMO* sebesar  $0,734 > 0,5$ . Sementara itu dari 6 pernyataan variabel kualitas laporan keuangan memiliki faktor loading berkisar antara 0,539 – 0,698. Nilai tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga variabel kualitas laporan keuangan dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

**b. Kualitas Sumber Daya Manusia**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Kualitas Sumber Daya Manusia**

No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
1	KSDM 1	0,752 > 0,5	0,643	Valid
2	KSDM 2		0,614	Valid
3	KSDM 3		0,590	Valid
4	KSDM 4		0,737	Valid
5	KSDM 5		0,701	Valid
6	KSDM 6		0,669	Valid

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai *KMO* sebesar  $0,752 > 0,5$ . Sementara itu dari 6

pernyataan variabel kualitas sumber daya manusia memiliki faktor *loading* berkisar antara 0,590 – 0,737. Nilai tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga variabel kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

### c. Teknologi Informasi

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi**

No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
1	TI 1	0,737 > 0,5	0,599	Valid
2	TI 2		0,734	Valid
3	TI 3		0,618	Valid
4	TI 4		0,864	Valid
5	TI 5		0,637	Valid
6	TI 6		0,784	Valid

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa teknologi informasi memiliki nilai *KMO* sebesar  $0,737 > 0,5$ . Sementara itu dari 6 pernyataan variabel teknologi informasi memiliki faktor *loading* berkisar antara 0,599 – 0,864. Nilai tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga variabel teknologi informasi dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

### d. Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
1	GK 1	0,852 > 0,5	0,610	Valid
2	GK 2		0,865	Valid
3	GK 3		0,629	Valid
4	GK 4		0,836	Valid



No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
5	GK 5		0,842	Valid
6	GK 6		0,614	Valid
7	GK 7		0,715	Valid

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai *KMO* sebesar  $0,852 > 0,5$ . Sementara itu dari 7 pernyataan variabel gaya kepemimpinan memiliki faktor *loading* berkisar antara  $0,610 - 0,865$ . Nilai tersebut lebih besar dari  $0,5$  sehingga variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

#### e. Komitmen Organisasi

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
1	KO 1	$0,713 > 0,5$	0,526	Valid
2	KO 2		0,564	Valid
3	KO 3		0,867	Valid
4	KO 4		0,754	Valid
5	KO 5		0,651	Valid
6	KO 6		0,885	Valid

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki nilai *KMO* sebesar  $0,713 > 0,5$ . Sementara itu dari 6 pernyataan variabel komitmen organisasi memiliki faktor *loading* berkisar antara  $0,526 - 0,885$ . Nilai tersebut lebih besar dari  $0,5$  sehingga variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

## f. Sistem Pengendalian Internal

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji validitas Sistem Pengendalian Internal**

No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
1	SPI 1	0,772 >0,5	0,681	Valid
2	SPI 2		0,697	Valid
3	SPI 3		0,721	Valid
4	SPI 4		0,584	Valid
5	SPI 5		0,816	Valid
6	SPI 6		0,682	Valid

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai *KMO* sebesar  $0,772 > 0,5$ . Sementara itu dari 6 pernyataan variabel sistem pengendalian internal memiliki faktor *loading* berkisar antara  $0,548 - 0,816$ . Nilai tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga variabel sistem pengendalian internal dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur

## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan reliabel atau dapat digunakan apabila koefisien *cronbach alpha*  $> 0,07$ . Jika nilai koefisien *cronbach alpha* diatas 0,70 maka dikatakan baik (Nazaruddin & Basuki, 2017). Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen variabel kualitas laporan keuangan, kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kualitas Laporan Keuangan	0,709	Reliabel
2	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,736	Reliabel
3	Teknologi Informasi	0,798	Reliabel
4	Gaya Kepemimpinan	0,850	Reliabel
5	Komitmen Organisasi	0,806	Reliabel
6	Sistem Pengendalian Internal	0,789	Reliabel

Sumber : output SPSS v.16

Berdasarkan tabel 4.11, menunjukkan bahwa variabel kualitas laporan keuangan memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,709, variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,736, variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,789, variabel teknologi informasi sebesar 0,798, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,850, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,806. Nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel tersebut lebih dari 0,07, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam keenam variabel penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai sig > alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal (Nazaruddin & Basuki, 2017). Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One Kolmogorovsmirnov</i>	Nilai Sig	Keterangan
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,991	Berdistribusi Normal
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,742	Berdistribusi Normal

Sumber : *output SPSS v.16*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.12 di atas diperoleh nilai signifikansi untuk uji *One Kolmogorovsmirnov* untuk persamaan regresi pertama yaitu 0,946 dan untuk persamaan regresi kedua sebesar 0,742. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari *alpha* 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi berganda. Uji multikolinearitas dilihat pada nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolinearitas (Nazaruddin & Basuki, 2017). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Pertama**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Collinierity Statistic</b>		<b>Keterangan</b>
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.988	1,012	Tidak terjadi multikolinearitas
Teknologi Informasi	0,812	1,232	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,811	1,233	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,977	1,024	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : *output SPSS v.16*

Berdasarkan tabel 4.13 nilai *tolerance* seluruh variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi lebih dari 0,1 dan untuk nilai *VIF* kurang dari 10. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara masing-masing variabel independen.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Kedua**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Collinierity Statistic</b>		<b>Keterangan</b>
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.944	1,060	Tidak terjadi multikolinearitas
Teknologi Informasi	0,783	1,277	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,726	1,378	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,973	1,028	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Pengendalian Internal	0,780	1,281	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : *output SPSS v.16*

Berdasarkan tabel 4.14 nilai *tolerance* seluruh variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian internal lebih dari 0,1 dan untuk nilai *VIF* kurang dari 10. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara masing-masing variabel independen.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dapat dilihat pada nilai sig apabila nilai sig > *alpha* 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terkena heterokedastisitas (Nazaruddin & Basuki, 2017). Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Regresi Pertama**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Nilai Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,939	Tidak terjadi heterokedastisitas
Teknologi Informasi	0,536	Tidak terjadi heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,086	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komitmen Organisasi	0,636	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi secara keseluruhan variabel yaitu kualitas sumber daya manusia, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi lebih besar dari *alpha* 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Regresi Kedua**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Nilai Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,949	Tidak terjadi heterokedastisitas
Teknologi Informasi	0,126	Tidak terjadi heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,202	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komitmen Organisasi	0,941	Tidak terjadi heterokedastisitas
Sistem Pengendalian Internal	0,700	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi secara keseluruhan variabel yaitu kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi lebih besar dari *alpha* 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **D. Uji Hipotesis (Hasil Penelitian)**

##### **1. Uji Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai *adjusted* R<sup>2</sup> bernilai mendekati 1, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat besar dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Regresi</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,469 <sup>a</sup>	0,220	0,171	2,189
2	0,435 <sup>a</sup>	0,189	0,126	2,307

Sumber : *output SPSS v.16*

Berdasarkan tabel 4.17, nilai *adjusted R square* pada regresi pertama menunjukkan nilai 0,171 berarti sebesar 17,1% variabel kualitas sumber daya manusia, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel sistem pengendalian internal. Sedangkan sisanya 82,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk regresi kedua, nilai *adjusted R square* sebesar 0,126 yang berarti sebesar 12,6% variabel kualitas sumber daya manusia, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian internal mampu menjelaskan variabel kualitas laporan keuangan. Sedangkan sisanya yaitu 87,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 2. Uji F

Uji F dilakukan dengan cara melihat nilai sig pada tabel ANOVA dimana nilai signifikan  $F < \alpha 0,05$  maka hipotesis diterima sebaliknya jika nilai sig  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Hasil uji F sebagai berikut :



**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F**

<b>Regresi</b>		<i>Sum of Squares</i>	<b>Df</b>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	87,607	4	21,907	4,570	0,003 <sup>a</sup>
	Residual	311,479	65	4,792		
	Total	399,086	69			
2	Regression	79,492	5	15,898	2,986	0,017 <sup>a</sup>
	Residual	340,794	64	5,325		
	Total	420,286	69			

Sumber : *output SPSS v.16*

Pada tabel 4.18 dapat dilihat nilai signifikansi regresi pertama ialah 0,003 <  $\alpha$  0,05. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel kualitas sumber daya manusia, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap sistem pengendalian internal. Nilai signifikansi pada regresi kedua juga memiliki nilai 0,017 <  $\alpha$  0,05, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kualitas sumber daya manusia, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.

### 3. Uji Nilai t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali,2011). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis 1 sampai 9, hasil pengujian dapat dilihat dari nilai signifikan dan nilai *Unstandardized Coefficients* B. hipotesis diterima

apabila nilai sig < alpha 0,05 dan koefisien regresinya searah dengan hipotesis (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Hasil uji nilai t sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Nilai t**

	sRegresi	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,913	4,790		1,861	0,067
	KSDM	0,244	0,140	0,192	1,741	0,086
	TI	0,165	0,107	0,188	1,545	0,127
	GK	0,225	0,082	0,336	2,758	0,008
	KO	-0,039	0,077	-0,056	-0,507	0,614
2	(Constant)	10,805	5,182		2,085	0,041
	KSDM	0,142	0,151	0,108	0,935	0,353
	TI	0,080	0,115	0,089	0,698	0,487
	GK	0,222	0,091	0,322	2,436	0,018
	KO	-0,005	0,081	-0,008	-0,067	0,947
	SPI	0,111	0,131	0,108	0,845	0,401

output SPSS v.16

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Persamaan pertama

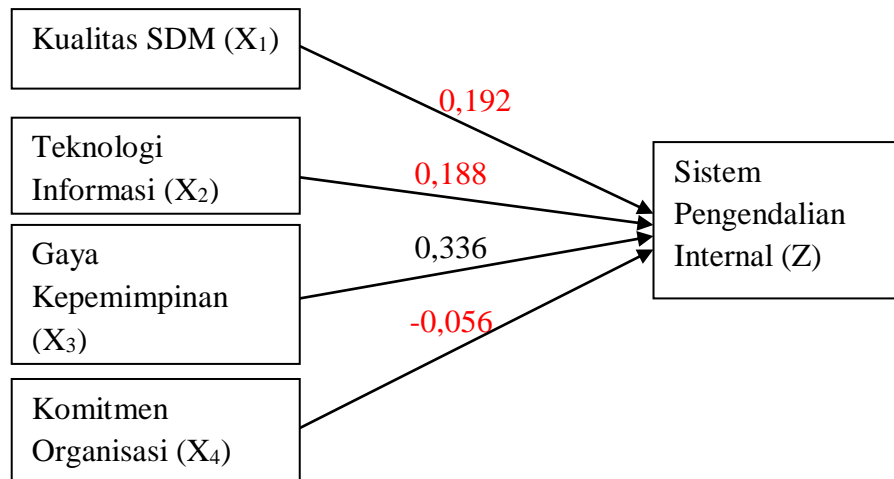
$$\text{SPI} = 8,913 + 0,192 \text{ KSDM} + 0,188 \text{ TI} + 0,336 \text{ GK} + (-0,056) \text{ KO} + e$$

b. Persamaan kedua

$$\text{KLK} = 10,805 + 0,108 \text{ KSDM} + 0,089 \text{ TI} + 0,322 \text{ GK} + (-0,008) \text{ KO} + 0,108 \text{ SPI} + e$$

Hasil pengujian hipotesis 1 sampai 9 adalah sebagai berikut :

1) Struktur Regresi Pertama



Gambar 4.1.  
Struktur regresi pertama

**a. Uji Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi  $0,086 > \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,192. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

Nilai koefisien kualitas sumber daya manusia sebesar 0,192 artinya apabila terdapat peningkatan variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka sistem pengendalian internal akan mengalami peningkatan sebesar 0,192.

**b. Uji Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel teknologi informasi memiliki nilai signifikansi  $0,127 > \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,188. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

Nilai koefisien teknologi informasi sebesar 0,188 artinya apabila terdapat peningkatan variabel teknologi informasi sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka sistem pengendalian internal akan mengalami penurunan sebesar 0,188.

**c. Uji Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi  $0,008 < \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

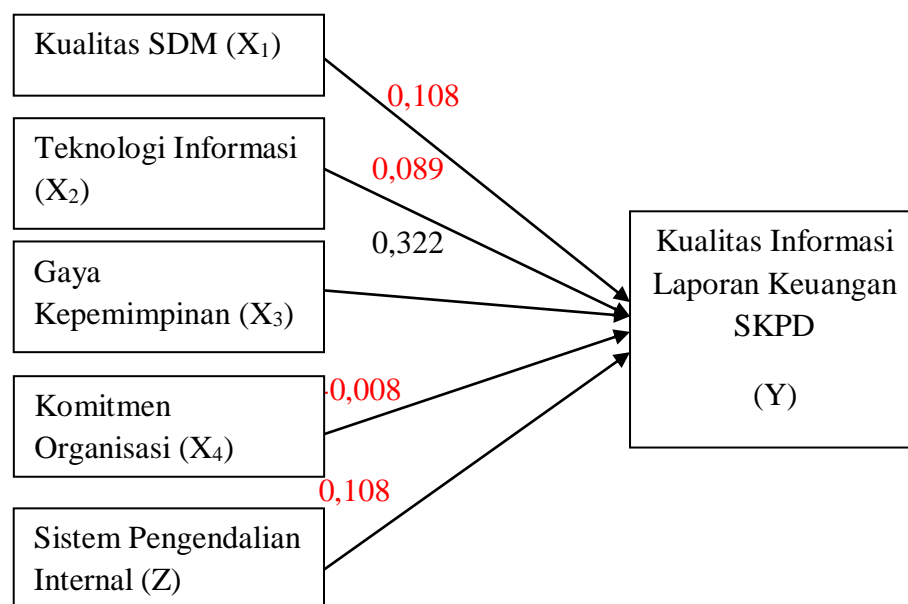
Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,336 artinya apabila terdapat peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka sistem pengendalian internal akan mengalami peningkatan sebesar 0,336.

#### d. Uji Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi  $0,614 > \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,056$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-empat ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar  $-0,056$  artinya apabila terdapat peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka sistem pengendalian internal akan mengalami penurunan sebesar  $-0,056$ .

#### 2) Struktur Kedua



Gambar 4.2.  
Struktur regresi kedua

**e. Uji Hipotesis 5 ( $H_5$ )**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi  $0,353 > \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0,108$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-lima ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Nilai koefisien kualitas sumber daya manusia sebesar  $0,108$  artinya apabila terdapat peningkatan variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kualitas laporan keuangan akan mengalami peningkatan sebesar  $0,108$ .

**f. Uji Hipotesis 6 ( $H_6$ )**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel teknologi informasi memiliki nilai signifikansi  $0,487 > \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0,089$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-enam ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Nilai koefisien teknologi informasi sebesar  $0,089$  artinya apabila terdapat peningkatan variabel teknologi informasi sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kualitas laporan keuangan akan mengalami peningkatan sebesar  $0,089$ .

**g. Uji Hipotesis 7 (H<sub>7</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,018  $< \alpha$  0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-tujuh diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,322 artinya apabila terdapat peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kualitas laporan keuangan akan mengalami peningkatan sebesar 0,322.

**h. Uji Hipotesis 8 (H<sub>8</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,947  $> \alpha$  0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar -0,008. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-delapan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar -0,008 artinya apabila terdapat peningkatan variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kualitas laporan keuangan akan mengalami penurunan sebesar -0,008.

#### **i. Uji Hipotesis 9 ( $H_9$ )**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi  $0,401 > \alpha 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0,108$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-sembilan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal tidak memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Nilai koefisien sistem pengendalian internal sebesar  $0,108$  artinya apabila terdapat peningkatan variabel sistem pengendalian internal sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kualitas laporan keuangan akan mengalami peningkatan sebesar  $0,108$ .

#### **4. Uji Intervening**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan tidak langsung diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji intervening digunakan untuk menguji hipotesis 10, 11, 12, dan 13. Hasil uji intervening pada penelitian ini didasarkan pada tabel 4.16 dengan syarat-syarat yang harus terpenuhi. Hasil uji hipotesis 10, 11, 12, dan 13 adalah sebagai berikut:

##### **a. Uji Hipotesis 10 ( $H_{10}$ )**

Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk diterimanya hipotesis 10 yaitu :

- Hipotesis 1 dan hipotesis 9 diterima
- $H1 * H9 > H5^2$



Berdasarkan kedua syarat tersebut dan hasil dari uji nilai pada tabel 4.19, maka hipotesis ke 10 ditolak, karena syarat pertama yaitu hipotesis 1 dan hipotesis 9 diterima tidak terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal.

**b. Uji Hipotesis 11 ( $H_{11}$ )**

Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk diterimanya hipotesis 11 yaitu :

- Hipotesis 2 dan hipotesis 9 diterima
- $H_2 * H_9 > H_6^2$

Berdasarkan kedua syarat tersebut dan hasil dari uji nilai pada tabel 4.19, maka hipotesis ke 11 ditolak, karena syarat pertama yaitu hipotesis 2 dan hipotesis 9 diterima tidak terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal.

**c. Uji Hipotesis 12 ( $H_{12}$ )**

Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk diterimanya hipotesis 12 yaitu :

- Hipotesis 3 dan hipotesis 9 diterima
- $H_3 * H_9 > H_7^2$

Berdasarkan kedua syarat tersebut dan hasil dari uji nilai pada tabel 4.19, maka hipotesis ke 12 ditolak, karena syarat pertama yaitu hipotesis 3 dan

hipotesis 9 diterima tidak terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal.

**d. Uji Hipotesis 13 (H<sub>13</sub>)**

Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi untuk diterimanya hipotesis 13 yaitu :

- Hipotesis 4 dan hipotesis 9 diterima
- $H_4 * H_9 > H_8^2$

Berdasarkan kedua syarat tersebut dan hasil dari uji nilai pada tabel 4.19, maka hipotesis ke 13 ditolak, karena syarat pertama yaitu hipotesis 4 dan hipotesis 9 diterima tidak terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal.

**Tabel 4.20**  
**Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

<b>Kode</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
H <sub>1</sub>	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal	Ditolak
H <sub>2</sub>	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal	Ditolak
H <sub>3</sub>	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal	Diterima
H <sub>4</sub>	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal	Ditolak
H <sub>5</sub>	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan	Ditolak

<b>Kode</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
H <sub>6</sub>	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan	Ditolak
H <sub>7</sub>	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan	Diterima
H <sub>8</sub>	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan	Ditolak
H <sub>9</sub>	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan	Ditolak
H <sub>10</sub>	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal	Ditolak
H <sub>11</sub>	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal	Ditolak
H <sub>12</sub>	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal	Ditolak
H <sub>13</sub>	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal	Ditolak

## **E. Pembahasan**

### **a. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis H<sub>1</sub>, kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,086 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia menentukan sistem pengendalian internal di Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 25,38 dapat dikatakan tinggi, namun kenyataannya variabel tersebut belum mampu untuk memberikan pengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Timor Tengah Selatan masih kurang memadai dan relatif rendah. Terdapat pegawai bagian akuntansi yang bukan berlatar pendidikan akuntansi, minimnya pelatihan-pelatihan untuk penguasaan dan pengembangan keahlian, dan minimnya sumber daya pendukung operasional dibagian keuangan akuntansi, sehingga sumber daya manusia tidak dapat membantu adanya penerapan sistem pengendalian internal yang efektif di tiap-tiap dinas Kabupaten Timor Tengah Selatan. Menurut Sawalqa dan Qtish (2012) pelatihan, kursus atau seminar diperlukan untuk mengatasi sistem pengendalian internal. Kelemahan pengendalian internal dikarenakan kurangnya pelatihan kelemahan tersebut dapat diatasi dengan memiliki sdm yang berkualitas (Choi,2013). Kualitas sdm yang unggul akan mempengaruhi kinerja organisasi maka akan berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal pada organisasi tersebut (Kusuma dkk,2016). Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk (2016) dan Evana dkk (2018) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas informasi laporan keuangan.

## **b. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_2$ , teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan teknologi informasi sebesar 0,127 yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel teknologi informasi sebesar 26,18 dapat dikatakan tinggi, namun kenyataannya variabel tersebut belum mampu untuk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengendalian internal.

Hal ini berarti tidak adanya upaya perbaikan sistem pengendalian internal di tiap-tiap dinas Kabupaten Timor Tengah Selatan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Instansi-instansi pada Kab. TTS belum memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal dan pemeliharaan serta perbaikan peralatan yang tidak rutin, sehingga teknologi informasi tidak dapat berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

Teknologi informasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pada suatu organisasi karena melalui teknologi informasi yang baik maka proses pengolahan data dan laporan keuangan yang dihasilkan lebih cepat, tepat, dan akurat (Mansur dkk,2016). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evana dkk (2018). Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mansur dkk (2016) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal.

### **c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_3$ , gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat upaya perbaikan sistem pengendalian internal melalui gaya kepemimpinan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 29,42 yang berarti rata-ratanya tinggi. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki pada tiap-tiap dinas di Kabupaten Timor Tengah Selatan dapat memberikan pengaruh positif dan mampu untuk meningkatkan keefektifan sistem pengendalian internal di Kabupaten Timor Tengah Selatan.

PP No 60 Tahun 2008 menyatakan pimpinan publik bertanggungjawab atas efektivitas implementasi pengendalian internal. Organisasi merupakan suatu pola hubungan melalui beberapa orang yang berada di bawah pengarahan atasan dalam mengejar tujuan (Stoner, 1990). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2013), Kibtiyah dkk (2017) dan Schaefer (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal.

### **d. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_4$ , komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap sistem pengendalian internal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan komitmen organisasi sebesar 0,614 yang berarti

lebih besar dari 0,05. Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasi sebesar 19,37 yang berarti rata-rata nya tinggi, namun kenyataan nya variabel tersebut belum mampu untuk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengendalian internal.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menentukan sistem pengendalian internal di Kabupaten Timor Tengah Selatan. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh aparatur daerah di tiap-tiap dinas masih kurang, sehingga komitmen organisasi tidak dapat membantu adanya penerapan sistem pengendalian internal yang efektif di tiap-tiap dinas Kabupaten Timor Tengah Selatan. Rendah komitmen organisasi dikarenakan tidak adanya perasaan bangga pada instansi dimana ia bekerja dan rendah nya loyalitas pada tempat ia bekerja, sehingga komitmen organisasi tidak dapat membantu adanya penerapan sistem pengendalian internal secara efektif.

Organisasi merupakan suatu proses dimana struktur organisasi dibuat dan ditegakkan (Hebert & Gullet, 1987). Dalam organisasi terdapat peraturan-peraturan yang ditegakkan, terdapat pembagian kerja berdasarkan jabatan sehingga dibutuhkan adanya sistem pengendalian internal. Untuk dapat membantu penerapan sistem pengendalian internal yang baik maka dibutuhkan adanya komitmen organisasi. Namun komitmen organisasi aparatur daerah pada dinas-dinas di Kabupaten Timor Tengah Selatan masih sangat rendah, sehingga tidak dapat memberikan pengaruh positif terhadap pengendalian internal.

**e. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_5$  diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,353 yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 25,38 dapat dikatakan tinggi, namun kenyataannya variabel tersebut belum mampu untuk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Hal ini dikarenakan sumber daya manusia di dinas-dinas Kabupaten Timor Tengah Selatan kurang memadai dari segi kuantitas dan kualitas dalam pembuatan laporan keuangan yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat staf/pegawai bagian akuntansi yang bukan berlatar pendidikan akuntansi, minimnya pelatihan-pelatihan untuk penguasaan dan pengembangan keahlian, dan minimnya sumber daya pendukung operasional dibagian keuangan akuntansi.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya pelatihan-pelatihan untuk menjamin fungsi berjalan dengan baik pada instansi pemerintah. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi, mengikuti pelatihan dan pendidikan, mempunyai pengalaman dibidang keuangan (Mansur dkk, 2017). Kualitas sumber daya manusia yakni dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuannya.



Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mansur dkk (2017), Fitriana & Wahyudin (2017) dan Yuliani & Agustini (2016) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah. Namun penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk (2016), Surastiani & Handayani, (2015), Anggraeni & Riduwan (2014).

**f. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_6$  diketahui bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikan teknologi informasi sebesar 0,487 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini dikarenakan teknologi informasi belum dimanfaatkan secara optimal, sistem yang digunakan masih mengalami kendala dan pengguna kurang memahami teknologi informasi serta penggunaan jaringan internet yang belum optimal. Sehingga tidak dapat mendukung penyajian pelaporan keuangan yang handal.

Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan belum sepenuhnya dapat mempertinggi efektifitas, menjawab kebutuhan informasi, meningkatkan kinerja, meningkatkan efisiensi aparatur pemerintah dalam mengerjakan pekerjaannya. Walaupun secara persepsi SKPD telah memanfaatkan teknologi informasi yang dilihat dari nilai rata-rata yang tinggi yakni sebesar 26,18 namun kenyataannya Pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan belum bisa membuktikan bahwa mereka mampu untuk menghasilkan kualitas informasi pelaporan keuangan

pemerintah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mansur dkk, (2017) dan Surastiani & Handayani, (2015) yang menyatakan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efendi dkk (2017), Kusuma dkk (2016), Yuliani dkk (2016).

g. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012). Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya (Trisnaningsih,2007).

Berdasarkan uji hipotesis  $H_7$  hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar 0,018 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik cara memimpin seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, maka akan meningkatkan kualitas laporan keuangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung & Gayatri (2018) dan Herniyasa dkk (2014) yang menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

#### **h. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uji hipotesis H<sub>8</sub>, komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan pemerintah Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikan komitmen organisasi sebesar 0,947 yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasi sebesar 19,37 yang berarti rata-rata nya tinggi, namun kenyataan nya variabel tersebut belum mampu untuk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh aparatur daerah di tiap-tiap dinas masih kurang, sehingga komitmen organisasi tidak dapat memberikan pengaruh positif terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan yang tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya (Carsten dan Spector dalam Adiftiya, 2014). Kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kualitas laporan keuangan akan tetapi komitmen organisasi pada dinas-dinas di Kabupaten Timor Tengah Selatan masih rendah, sehingga tidak dapat memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Kualitas laporan keuangan dapat

ditingkatkan melalui komitmen aparat (Tambingon, Yadiati, & Kewo, 2018). Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung & Gayatri (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah.

**i. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Berdasarkan uji hipotesis  $H_9$ , sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,401 yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel sistem pengendalian internal sebesar 25,31 yang berarti rata-rata nya tinggi, namun kenyataannya variabel tersebut belum mampu untuk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Hal ini disebabkan karena sistem pengendalian internal di dinas-dinas Kabuptaen Timor Tengah Selatan belum diterapkan secara efektif, sehingga tidak dapat meningkatkan kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan. Kelemahan pengendalian internal disebabkan sub bagian akuntansi di SKPD belum sepenuhnya menerapkan sistem akuntansi sesuai dengan SAP. Terdapat transaksi yang dilakukan tanpa adanya otorisasi dari pihak berwenang serta transaksi yang terjadi kurang didukung dengan bukti yang valid dan sah.

Tujuan dari sistem pengendalian internal adalah untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat diandalkan. Jika sistem pengendalian internal nya kuat dan diterapkan secara efektif maka dapat menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mansur dkk (2017), Anggraeni & Riduwan (2014), Yuliani & Agustini (2016) dan Muda (2018). Namun penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Febry dkk (2016), Surastiani & Handayani (2015) dan Agung & Gayatri (2018).

**j. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Melalui Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan, sehingga kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan melalui sistem pengendalian internal.

Hal ini disebabkan kualitas sumber daya pada instansi di Kabupaten Timor Tengah Selatan kurang memadai untuk membantu adanya penerapan sistem pengendalian internal yang efektif. Sama halnya dengan sistem pengendalian internal yang masih lemah pada tiap-tiap SKPD Kab.TTS. Penelitian ini tidak mendukung penelitian oleh Kusuma dkk (2016) dan Winidyaningrum & Rahmawati (2010) yang menyatakan bahwa kualitas sumber

daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kualitas informasi LKPD melalui sistem pengendalian internal.

**k. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Melalui Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_{11}$ , teknologi informasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal. Hal ini disebabkan sistem pengendalian internal yang masih lemah pada tiap-tiap instansi di Kabupaten Timor Tengah Selatan serta pemanfaatan teknologi informasi yang masih kurang memadai.

Dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan harus didukung dengan sistem pengendalian internal, akan tetapi sistem pengendalian internal pada instansi masih lemah. Sehingga Kabupaten Timor Tengah Selatan masih belum mampu untuk menghasilkan kualitas laporan keuangan yang handal. Kuat atau lemahnya sistem pengendalian internal yang dimiliki akan dapat mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah (Kusuma dkk,2016).

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk (2016) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah melalui sistem pengendalian internal.

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Melalui Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_{12}$ , gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan melalui sistem pengendalian internal. Walaupun gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal, akan tetapi sistem pengendalian internal tidak memberikan pengaruh positif terhadap kualitas informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini disebabkan sistem pengendalian internal yang masih lemah dan penerapan sistem pengendalian internal pada tiap-tiap instansi di Kabupaten Timor Tengah Selatan yang masih kurang efektif.

Stoner (1990) menyatakan organisasi adalah suatu pola beberapa hubungan melalui orang-orang yang sedang berada dibawah pengarahannya dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Hebert & Gullet (1987) menyatakan bahwa organisasi ialah proses dimana struktur organisasi dibuat dan ditegakkan. Didalam suatu organisasi diperlukan adanya sistem pengendalian internal agar terdapat struktur organisasi dan prosedur yang jelas berdasarkan otorisasi dari pihak berwenang. Untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas diperlukan pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan bersama organisasi.

**m. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Melalui Sistem Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $H_{13}$ , komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kualitas informasi melalui sistem pengendalian internal. Hal ini disebabkan sistem pengendalian internal yang masih lemah pada tiap-tiap instansi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh aparatur daerah masih rendah, sehingga Kabupaten Timor Tengah Selatan belum mampu menghasilkan kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah.

Menurut Hebert & Gullet (1987) organisasi merupakan proses dimana struktur organisasi dibuat dan ditegakkan. Menurut teori steward SKPD sebagai organisasi memberikan pelayanan terbaik mereka kepada publik dan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas didalam organisasi perlu diterapkan sistem pengendalian internal dan didukung oleh komitmen organisasi pada pegawai agar mereka dapat menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi sehingga aparat daerah akan bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Kualitas laporan keuangan dapat ditingkatkan melalui komitmen aparat (Tambingon, Yadiati, & Kewo, 2018).