

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Teori COSO**

*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* menerbitkan *Internal Control – Integrated Framework* tahun 1994 yang mengemukakan bahwa pengendalian intern merupakan pengendalian kegiatan (operasional) perusahaan yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan secara efisien, yang terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedurprosedur yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu dari operasi perusahaan. *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* mengenalkan bahwa terdapat 5 (lima) komponen kebijakan dan prosedur yang didesain dan diimplementasikan untuk memberikan jaminan bahwa tujuan pengendalian intern dapat dicapai. Kelima komponen pengendalian intern tersebut adalah:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*). Komponen ini meliputi tindakan, kebijakan dan prosedur yang menggambarkan:
  1. Integritas dan nilai etika
  2. Komitmen terhadap kompetensi
  3. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia
  4. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab

5. Filosofi manajemen dan gaya operasi
6. Dewan direksi dan partisipasi komite audit
7. Struktur organisasi.

Contoh: *code of conduct*, pemberian dan pemisahan fungsi wewenang dan tanggung jawab, *job description*, dan kebijakan sumber daya manusia seperti pelatihan dan kompensasi.

2. Penilaian Risiko Manajemen (*Management Risk Assessment*)

Perusahaan harus mewaspadaikan dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan, terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait.

Contoh: penggunaan *Key Performance Indicator (KPI)*, survey kepuasan *customer*, dan *Balance Score Card (BSC)*.

3. Sistem Komunikasi dan Informasi Akuntansi (*Accounting Information and Communication System*)

Komunikasi informasi tentang operasi pengendalian intern memberikan substansi yang dapat digunakan oleh manajemen untuk mengevaluasi efektivitas kontrol dan untuk mengelola operasinya. Keakuratan dan ketepatan informasi dibutuhkan guna mengambil suatu keputusan. Selain itu, dengan sistem informasi dan komunikasi memungkinkan karyawan perusahaan

mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Contoh: *staff meeting* bulanan, *news letter* dari perusahaan, dan *process for escalation of issues*.

#### 4. Aktivitas Pengendalian (*Controll Activities*)

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan diambil untuk menghadapi risiko-risiko yang terkait dalam mencapai tujuan satuan usaha (entitas). Contoh: rekonsiliasi, protek *user-ID* dan *password* dan verifikasi tandatangan atas penarikan cek.

#### 5. Pemantauan (*Monitoring*).

Keseluruhan proses harus dimonitor, dan dibuat perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis, berubah seiring dengan perubahan kondisi. Contoh: *ongoing review of operations*, penilaian kinerja karyawan dan *exception reporting*.

## 2. Teori Kompetensi Spencer

Teori yang menjelaskan kompetensi sumber daya manusia dalam penulisan ini adalah teori kompetensi Spencer. Menurut teori ini, kompetensi mengacu pada pengetahuan, perilaku, dan kemampuan. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri

dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten dan menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu), dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas) (Spencer dan Spencer:1993). Berdasarkan teori ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dimensi-dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi (Moeheriono:2009).

### **3. Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah**

Definisi pengendalian intern menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* dalam Buku *Modern Auditing* Boynton, dkk yang diterjemahkan oleh Budi (2008) adalah: Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu

entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut: (a) keandalan pelaporan keuangan; (b) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku; dan (c) efektivitas dan efisiensi operasi.

Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah sebagai berikut:

Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Dari pengertian pengendalian intern tersebut, terdapat beberapa konsep dasar sebagai berikut:

1. Pengendalian intern merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Pengendalian intern dijalankan oleh orang.
3. Pengendalian intern diharapkan hanya dapat memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak.
4. Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tiga tujuan yang saling terkait, yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan

terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi.

#### **4. Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah**

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintah, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pemerintah menetapkan adanya suatu sistem pengendalian intern yang harus dilaksanakan, baik pada tingkat pemerintah pusat maupun daerah. Sistem pengendalian intern dimaksud adalah suatu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian intern tersebut berguna untuk mengendalikan kegiatan pemerintahan dalam rangka mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang diadaptasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 meliputi:

1. Lingkungan pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku

positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya, melalui:

- a) peningkatan integritas dan nilai etika;
- b) komitmen terhadap kompetensi;
- c) kepemimpinan yang kondusif;
- d) pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
- e) pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
- f) penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
- g) perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif; dan
- h) hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

## 2. Penilaian risiko

Pimpinan instansi wajib melakukan penilaian risiko yang terdiri atas:

- a) identifikasi risiko; dan
- b) analisis risiko.

## 3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan instansi pemerintah untuk mengurangi risiko yang

telah diidentifikasi selama proses penilaian risiko. Kegiatan pengendalian terdiri atas:

- a) reviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan;
- b) pembinaan sumber daya manusia;
- c) pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
- d) pengendalian fisik atas aset;
- e) penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja;
- f) pemisahan fungsi;
- g) otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
- h) pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
- i) pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
- j) akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya; dan
- k) dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern; serta transaksi dan kejadian penting.

#### 4. Informasi dan komunikasi

Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan instansi pemerintah harus sekurang-kurangnya:

- a) menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi;
- b) mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

## 5. Pemantauan

Pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui:

- a) pemantauan berkelanjutan
- b) evaluasi terpisah dan
- c) tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya

## 5. Keterbatasan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Berdasarkan buku *Modern Auditing* Boynton, dkk yang diterjemahkan oleh Budi (2008), keterbatasan yang melekat (*inherent limitations*) adalah: Berikut yang menjelaskan mengapa pengendalian intern, sebaik apapun ia dirancang dan dioperasikan, hanya dapat menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan pengendalian sesuatu entitas, yaitu:

- (a) kesalahan dalam pertimbangan;
- (b) kemacetan;
- (c) kolusi;
- (d) penolakan manajemen;
- (e) biaya *versus* manfaat.

Berdasarkan kutipan di atas dapat diketahui bahwa pengendalian intern tidak dapat menghilangkan semua masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Pengendalian intern memiliki keterbatasan yang mendasar, sehingga pengendalian intern hanya berfungsi untuk mengetahui masalah-masalah dengan cepat dan

menekan serendah mungkin masalah dan kecurangan-kecurangan yang terjadi.

## **6. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Kompetensi**

Menurut Spencer dan Spencer (1993), yang dikutip oleh Sutrisno (2009) mengatakan bahwa:

Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 3, menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai negeri sipil (PNS), berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan kutipan di atas, menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk

dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.

## 2. Komponen Pembentuk Kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.
- 2) Kemampuan (*skill*), sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 3) Perilaku individu (*attitude*), perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

## 7. Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

### 1. Pengertian Efektivitas

Menurut Mardiasmo (2010) mengemukakan definisi efektivitas sebagai berikut efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi telah mencapai tujuan tersebut dikatakan telah berjalan efektif.

Pengertian efektivitas (Ardiyos, 2010) dalam kamus besar akuntansi, mengemukakan bahwa efektivitas diartikan sebagai berikut *effectiveness* (efektivitas) adalah tingkat di mana kinerja yang sesungguhnya (aktual) sebanding dengan kinerja yang ditargetkan. Halim (2010) mengatakan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran keberhasilan atau kegagalan dari organisasi dalam mencapai tujuan Steers dalam Halim (2010) menyatakan bahwa efektivitas harus dinilai atas tujuan yang bisa dilaksanakan dan bukan atas konsep tujuan yang maksimum. Jadi efektivitas menurut ukuran seberapa jauh organisasi berhasil menggapai tujuan yang layak dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan keberhasilan yang terukur atau nilai yang menunjukkan prestasi (keunggulan) dari suatu manajemen yang diterapkan untuk mencapai tujuan.

Efektivitas lebih mengacu kepada keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai.

## 2. Pengertian Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mendefinisikan pengertian keuangan daerah adalah sebagai berikut:

Kuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut.

Menurut Mamesah, yang dikutip oleh Halim (2007) dalam bukunya Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah mengemukakan definisi keuangan daerah, yaitu sebagai berikut:

Kuangan daerah secara sederhana dapat dirumuskan sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, demikian pula segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan sepanjang belum dimiliki/dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian pengelolaan keuangan daerah menurut Peraturan Pemerintah Pasal 1 Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, adalah sebagai berikut keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan,

pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Menurut Halim (2007) menyatakan bahwa pengelolaan keuangan daerah berkenaan dengan pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah memunyai kewenangan yaitu menetapkan kebijakan tentang pelaksanaan APBD, menetapkan kuasa pengguna anggaran/barang dan menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pengelolaan utang dan piutang daerah.

Dari pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengelolaan keuangan daerah bahwa pengelolaan keuangan daerah merupakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang meliputi perubahan APBD, penetapan APBD, pelaksanaan dan perubahan APBD, dan pengelolaan kas umum daerah. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah.

### 3. Tujuan Pengelolaan Keuangan Daerah

Halim (2007) mengemukakan tujuan pengelolaan keuangan daerah adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab (*accountability*), pemerintah daerah harus mempertanggungjawabkan tugas keuangannya kepada lembaga atau orang yang berkepentingan yang sah.

- 2) Mampu memenuhi kewajiban keuangan, keuangan daerah harus ditata dan dikelola sedemikian rupa sehingga mampu melunasi ikatan keuangan.
- 3) Kejujuran, urusan keuangan harus diserahkan pada pegawai yang jujur dan kesempatan untuk berbuat curang diperkecil.
- 4) Hasil guna dan kegiatan efisien dan efektif, program dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan biaya yang rendah dan dalam waktu yang singkat. Pengendalian, aparat pengawasan harus melakukan pengendalian agar tujuan dapat tercapai.

Tujuan pengelolaan keuangan daerah menjelaskan bahwa setiap transaksi keuangan harus berpangkal pada wewenang hukum tertentu serta pengawasan dengan menggunakan tata cara yang efektif untuk menjaga kekayaan uang dan barang, mencegah penyelewengan, dan memastikan semua pendapatan yang sah benar-benar terpungut, jelas sumbernya, dan tepat penggunaannya.

Pemerintah daerah harus mengurus keuangan secara memadai, sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Pemerintah daerah mengusahakan mendapat informasi yang diperlukan untuk memantau pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran untuk kemudian dibandingkan dengan rencana dan sasaran.

#### 4. Dasar Hukum Pengelolaan Keuangan Daerah

Undang-undang dan peraturan pemerintah menjadi acuan dalam pengelolaan keuangan daerah yang diterbitkan atas dasar pemikiran adanya keinginan untuk mengelola keuangan negara dan daerah secara efektif dan efisien. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah. Peraturan tersebut memuat berbagai kebijakan terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah.

#### **B. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

penelitian yang dilakukan oleh Ristanti, dkk (2014) mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Governance* (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan), dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern, pengelolaan keuangan daerah dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah, dkk (2016) mengenai Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Dan Pengawasan Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Di SKPK Pemerintah Kabupaten Aceh Utara) dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa Akuntabilitas, Transparansi, kapasitas sumber daya

manusia, dan pengawasan intern berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah pada SKPK Pemerintah Kabupaten Aceh Utara baik secara bersama-sama maupun individu.

penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra, dkk (2014) mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah, dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah, sistem pengendalian intern dan implementasi standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan dan kualitas informasi pelaporan keuangan SKPD Kabupaten Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) mengenai Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Transparansi Laporan Keuangan Daerah, dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa pengendalian internal yang mempengaruhi transparansi laporan keuangan

Penelitian yang dilakukan oleh Kiranayanti, dkk (2016) mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Pemahaman Basis Akruai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah, menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan pemahaman atas regulasi sistem akuntansi pemerintah berbasis akrual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2013) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan Dan

Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya laporan keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang (2017) meneliti tentang Pengaruh Sistem Pengendalian intern Pemerintah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan, dengan koefisien regresi 2,355 dan tingkat signifikansi 0,016..

Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum (2012) meneliti tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Terhadap Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan, penelitian ini menunjukkan bahwa dari 9 variabel yang diuji hanya 4 variabel independen yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pengungkapan wajib LKPD pada tahun 2008-2009, yaitu ukuran legislatif, umur administrative pemda, dan intergovernmental revenue.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini, dkk (2015) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada SKPD Kabupaten Empat Lawang, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan penerapan sistem akuntansi

keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada SKPD Kabupaten Empat Lawang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurillah (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empirist Pada SKPD Kota Depok) , penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis adalah kompetensi SDM, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

**Tabel 1**

**Ringkasan Tabel Penelitian**

No	Nama Penulis / Tahun	Judul	Metode Penelitian / Variabel	Hasil Penelitian
1	Ristanti, dkk (2014)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten		sistem pengendalian intern, pengelolaan keuangan daerah dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

		Tabanan)		
2	Hanafiah, dkk (2016)	Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Dan Pengawasan Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Di SKPK Pemerintah Kabupaten Aceh Utara)		Akuntabilitas, Transparansi, kapasitas sumber daya manusia, dan pengawasan intern berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah pada SKPK Pemerintah Kabupaten Aceh Utara baik secara bersama-sama maupun individu.
3	Mahaputra, dkk (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah		kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah, sistem pengendalian intern dan implementasi standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan dan kualitas informasi pelaporan keuangan SKPD Kabupaten Gianyar.
4	Sari (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Transparansi Laporan Keuangan Daerah		dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa pengendalian internal yang mempengaruhi transparansi laporan keuangan
5	Kiranayanti, dkk (2016)	Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Pemahaman Basis Akrua Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah		Kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan pemahaman atas regulasi sistem akuntansi pemerintah berbasis akrual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan

				pemerintah daerah.
6	Fadillah (2013)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan		Kompetensi sumber daya manusia pengelola keuangan dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya laporan keuangan.
7	Simatupang (2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian intern Pemerintah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah		Sistem pengendalian intern pemerintah mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan, dengan koefisien regresi 2,355 dan tingkat signifikansi 0,016
8	Setyaningrum (2012)	Analisis Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Terhadap Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan		dari 9 variabel yang diuji hanya 4 variabel independen yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pengungkapan wajib LKPD pada tahun 2008-2009, yaitu ukuran legislatif, umur administrative pemda, dan intergovernmental revenue.
9	Andini, dkk (2015)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada SKPD		Kompetensi SDM dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada SKPD Kabupaten Empat Lawang.

		Kabupaten Empat Lawang		
10	Nurillah (2014)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empirist Pada SKPD Kota Depok)		Hasil uji hipotesis adalah kompetensi SDM, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

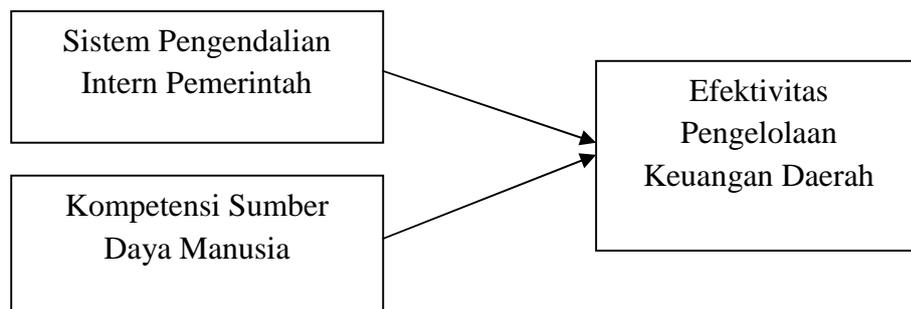
### C. Kerangka Fikir

Proses pengelolaan keuangan daerah yang ada dalam suatu instansi harus ditata sedemikian rupa agar menghasilkan pengelolaan keuangan yang efektif.

Sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel yang diukur untuk mengetahui pengaruhnya terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Hal ini didasarkan pada studi teoritis dan studi empiris. Penelitian mengenai sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia, maupun efektivitas pengelolaan keuangan daerah telah banyak dilakukan.

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan tinjauan empiric penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1**



#### **D. Hipotesis**

Di duga sistem pengendalian intern pemerintah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian intern pemerintah yang diterapkan maka efektivitas pengelolaan keuangan daerah juga akan semakin baik.