

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES, TRAINING QUALITY, WORK EXPERIENCE, AND INTERNAL CONTROL SYSTEMS ON THE QUALITY OF FINANCIAL STATEMENTS (CASE STUDY OF COOPERATIVES IN GIANYAR REGENCY)

Putu Eka Dianita Marvilianti Dewi

Universitas Pendidikan Ganesha
ekadyanita@gmail.co.id

Abstract

The Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises in the Province of Bali noted, on the Island of the Gods as of February 2018 there were 4,839 units, where the largest number of cooperatives was in Gianyar Regency. Cooperatives in Gianyar Regency recently experienced many problems such as the ability of the cooperative's human resources management which is still very low, an internal control system that is not done well, and cannot produce accountability reports due to lack of training and lack of work experience. These problems cause many cooperatives that are not active or closed. This study aims to determine the effect of human resources, training quality, work experience and internal control systems on the quality of financial statements in cooperatives in Gianyar Regency. The population in this study were all cooperatives in Gianyar Regency amounting to 1,221 units, sampling in this study using purposive sampling method. This research is quantitative and data collection techniques using questionnaires. The hypothesis is tested with multiple linear regression, the results show that HR, training quality, work practices and internal control systems have a positive effect on the quality of financial statements

Keywords: cooperatives, human resources, quality of training, work experience, internal control systems, quality of financial statements

I. PENDAHULUAN

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali mencatat, di Pulau Dewata per Februari 2018 terdapat sebanyak 4.839 unit, dimana jumlah koperasi terbanyak terdapat di Kabupaten Gianyar yaitu sebanyak 1.221 namun sudah dinyatakan tidak aktif sebanyak 288 unit. Di provinsi bali terdapat 571 unit koperasi dinyatakan sudah tidak aktif. Berdasarkan data yang diperoleh Kabupaten Gianyar menempati posisi pertama jumlah koperasi yang tidak aktif sebanyak 288 unit. Posisi kedua yakni Tabanan (107), Buleleng (51), Badung (42), Karangasem (31), Bangli (22), Klungkung (20), Jembarana dan provinsi masing-masing delapan unit serta Denpasar dua unit (<http://m.rri.co.id/denpasar/post/berita/506910/daerah/579-koperasi-di-bali-dinyatakan-tidak-aktif>). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu kualitas laporan keuangan. Faktor pertama yaitu sumber daya manusia, dimana dalam suatu badan usaha koperasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas laporan keuangan koperasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (Nanik, 2017). Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi

perancang sistem dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan faktor atau pilar penggerak suatu organisasi yang memiliki kekuatan untuk menyatukan dan mengembangkan sumber daya lainnya. Faktor kedua yaitu kualitas pelatihan, selain dipengaruhi oleh sumber daya manusia, kualitas laporan keuangan juga dipengaruhi oleh kualitas pelatihan. Pegawai yang menyajikan laporan keuangan tersebut harus mendapatkan pelatihan tentang cara pembuatan laporan keuangan agar pegawai bisa atau dapat memahami cara pembuatan laporan keuangan dengan benar (Muzahid, 2013). Hal ini penting mengingat laporan keuangan merupakan sarana laporan pertanggungjawaban yang nantinya harus dilaporkan kepada anggota koperasi. Pemerintah sudah melakukan pelatihan di beberapa koperasi tetapi, tampaknya pelatihan Koperasi saat ini belum banyak membawa perubahan dan masih terobsesi kepada pelatihan pola lama dengan menekankan kegiatan usaha tanpa didukung oleh SDM yang kuat dan kelembagaan yang solid, upaya pelatihan terasa setengah hati. Faktor ketiga yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan yaitu pengalaman

kerja. Menurut Sulistyani (2004) dalam (Murina, 2017) orang yang berpengalaman mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Muzahid (2011) menyatakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Terakhir yaitu dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal untuk menghindari terjadinya kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan. Kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan dapat terjadi apabila sistem pengendalian internal perusahaan lemah. Kualitas laporan keuangan koperasi ditentukan oleh seberapa baik pengendalian internal dalam koperasi itu sendiri. Jika pengendalian internal tersebut lemah atau rendah maka dalam mendeteksi adanya kecurangan dalam suatu proses penyusunan laporan keuangan akan sulit (Kencana, 2018).

Penelitian Windiastuti (2013) membuktikan sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan, sejalan dengan penelitian Veni (2018) yang menunjukkan eektivitas sistem pengendalian internal, pengalaman kerja dan kualitas sumber daya manusia bidang akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Muzahid (2011) yang menunjukkan secara parsial tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerja pegawai masing-masing berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Sehingga penelitian ini memiliki tujuan yaitu: untuk mengetahui pengaruh SDM, kualitas pelatihan, pengalaman kerja dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HPOTESIS

2.1 Pengaruh Sumber Daya manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Indriasih (2014) “Sumber Daya Manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuannya”. Hal ini didukung oleh pernyataan Oman (2005) yang berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia Koperasi adalah sumber daya atau potensi,

atau kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri manusia koperasi, yang menentukan kualitas manusia koperasi sehingga mampu berprestasi dan menjadikan koperasi efektif dan efisien dalam menjalani anggotanya. Dengan demikian pengertian Sumber Daya Manusia koperasi itu tidak terbatas pada karyawan atau pegawai koperasi, tetapi juga mencakup manajer, pengurus, pengawas dan bahkan para anggotanya.

Menurut Sapitri (2015) dalam penelitian Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng). Variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Windiastuti (2013) dalam penelitian Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung). Hasil ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi di DPKAD Kota Bandung memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Begitu pula dengan penelitian Sapitri (2015) dalam penelitian Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng). Variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan konsep dan bukti empiris yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

2.2 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pelatihan adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Muzahid, 2011). Menurut Mathis dan

Jackson (2002) dalam Murina (2017) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Menurut Muzahid (2011) dalam penelitian Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerja pegawai terhadap kualitas laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Aceh Utara. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Murina (2017) dalam penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi Pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh). Dari hasil pengujian menunjukkan kualitas pelatihan berpengaruh positif terhadap pemahaman laporan keuangan desa. Berdasarkan konsep dan bukti empiris yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: Kualitas pelatihan berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Sulistyani (2004) dalam (Murina, 2017) pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien dan produktif. Pengalaman kerja tidak hanya

menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah juga pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja (Muzahid, 2011). Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Menurut Veni (2018) dalam penelitian Pengaruh Eektivitas Sistem Pengendalian Internal, Pengalaman Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Koperasi Pegawai Negeri di Kabupten Karangasem. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada KPN di Kabupaten Karangasem. Menurut Muzahid (2011) dalam penelitian Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerja pegawai terhadap kualitas laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Aceh Utara. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa secara silmutan pengalaman kerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Secara parsial pengalaman kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD).

Berdasarkan konsep dan bukti empiris yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H3: Pengalaman Kerja Pegawai berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

2.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan penerapan sistem teknologi informasi yang gunanya untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia yang digunakan akan diawasi dan diarahkan oleh suatu sistem pengendalian internal sebuah organisasi (Ningrum, 2018). Menurut Windiastuti (2013) dalam

penelitian Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung). Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal signifikan mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah secara parsial. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sapitri (2015) dalam penelitian Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng). Variabel pengendalian internal akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Berdasarkan konsep dan bukti empiris yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H4: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh koperasi yang ada di Kabupaten Gianyar yang terdiri dari 1.221 unit koperasi. Sedangkan Pola pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pertimbangan-pertimbangan yang dimaksud adalah sebagai berikut: Koperasi di Kabupaten Gianyar yang masih aktif, koperasi di Kabupaten Gianyar yang memiliki aset $\geq 1.000.000.000$, koperasi di Kabupaten Gianyar yang memiliki jumlah karyawan ≥ 10 orang, koperasi di Kabupaten Gianyar yang sudah berdiri ≥ 10 tahun.

Jadi, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas maka terdapat 28 unit koperasi yang memenuhi pertimbangan-pertimbangan yang dibuat. Dari jumlah populasi yang ada, peneliti mengambil sampel sebanyak 28 unit koperasi dengan jumlah responden 84 responden. Adapun subjek pada penelitian ini Koperasi yang ada di Kabupaten Gianyar. Objek penelitian merupakan suatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari

permasalahan yang terjadi. Berdasarkan pernyataan diatas objek yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa kuesioner.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner (non tes). Kuesioner yang dimaksud untuk mengumpulkan data tentang SDM, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, sistem pengendalian internal dan kualitas laporan keuangan. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan secara langsung kepada responden.

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan tolak ukur yang digunakan dalam melakukan suatu penelitian dan digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jadi, jumlah instrumen yang digunakan bergantung pada jumlah variabel dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini terdapat enam variabel dalam instrumen penelitian yaitu SDM, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, sistem pengendalian internal dan kualitas laporan keuangan. Data diambil dari responden dengan menggunakan kuesioner (angket). Responden menilai setiap pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial" (Sugiono, 2011:93). Pengukuran dengan skala likert dapat dilihat pada lampiran (tabel 1). Kisi kisi setiap instrument penelitian dapat dilihat pada lampiran (tabel 2).

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan pengujian instrumen penelitian yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif berbantuan program *SPSS for Windows versi.20*. Statistika deskriptif (*descriptive statistics*) berkaitan dengan penerapan metode statistik untuk

mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data kuantitatif secara deskriptif (Suprayogi, 2008). Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda yang menguji hubungan antara lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Sesuai dengan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terhadap 84 responden di masing-masing koperasi, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden. Dapat diketahui bahwa dari 84 responden terdiri dari 44 responden atau sebesar 52% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 40 responden atau sebesar 48% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Data jenis kelamin responden dapat dilihat pada lampiran (tabel 3).

Sesuai dengan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terhadap 84 responden di masing-masing koperasi, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden yang terdiri dari 31 responden atau sebesar 37% yang memiliki pendidikan terakhir SMA. Kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 13% memiliki pendidikan terakhir D3 dan sebanyak 42 responden atau sebesar 50% memiliki pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1 (lampiran, tabel 4).

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas dilakukan sebelum dilakukan uji hipotesis. Uji normalitas data dilakukan pada *unstandardized residual* pengaruh sumber daya manusia, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* tersebut lebih besar dari 0,05 untuk statistik *Kolmogorov-Smirnov Z*. Berdasarkan kriteria uji normalitas, data terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal (lampiran, tabel 5).

Untuk uji heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji Glejser. Dari

hasil uji Glejser, ditemukan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel penelitian ($\text{Sig.} > 0,05$). Sedangkan untuk uji multikolinieritas, diperoleh hasil bahwa data penelitian memenuhi asumsi multikolinieritas dengan nilai VIF masing-masing sebesar 2,410 (SDM), 2,267 (Kualitas Pelatihan), 2,255 (Pengalaman Kerja), dan 2,086 (Sistem Pengendalian Internal) ($\text{VIF} < 10$). Dari hasil uji yang telah dilakukan, maka data penelitian ini secara keseluruhan telah memenuhi asumsi klasik.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan garis regresi dengan menggunakan analisis besaran konstanta dan koefisien beta. Hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$
$$Y = 3,961 + 0,236 X_1 + 0,180 X_2 + 0,286 X_3 + 0,188 X_4 + \epsilon$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut. Konstanta 3,961 menunjukkan jika variabel sumber daya manusia (X_1), kualitas pelatihan (X_2), pengalaman kerja (X_3), dan sistem pengendalian internal (X_4) bernilai konstan, maka variabel kualitas laporan keuangan (Y) memiliki nilai 3,961 satuan.

Sumber daya manusia (X_1) memiliki koefisien regresi 0,236. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan sumber daya manusia (X_1) dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan (Y) sebesar 0,236 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Kualitas pelatihan (X_2) memiliki koefisien regresi 0,180. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kualitas pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kualitas pelatihan (X_2) dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan (Y) sebesar 0,180 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Pengalaman kerja (X_3) memiliki koefisien regresi 0,286. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan

1 satuan pengalaman kerja (X3) dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan (Y) sebesar 0,286 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Sistem pengendalian internal (X4) memiliki koefisien regresi 0,188. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal (X4) berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan sistem pengendalian internal (X4) dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan (Y) sebesar 0,188 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap. Hasil regresi tersebut dapat dilihat pada lampiran (tabel 6).

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini menggunakan nilai dari *Adjusted R Square* karena *Adjusted R Square* dianjurkan digunakan pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2012). Diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,787. Hal ini menunjukkan bahwa 78,7% variabel kualitas laporan keuangan dipengaruhi oleh variabel sumber daya manusia, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal, sedangkan 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain (lampiran, tabel 7).

Berdasarkan model regresi yang terbentuk merujuk pada lampiran tabel 6 dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kualitas pelatihan memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,003, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H2 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H3 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikan-

si uji t sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H4 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,236 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyusun laporan keuangan diperlukan tanggung jawab, karena apabila pegawai sudah memiliki tanggung jawab maka laporan keuangan yang dihasilkan relevan, andal, dan berkualitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Windiastuti (2013), Ningrum (2018) dan Sapitri (2015).

4.4.2 Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh kualitas pelatihan terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,180 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,003. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Pelatihan sangat penting diterapkan untuk mengembangkan keterampilan pegawai dalam menerapkan standar akuntansi keuangan yang digunakan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan yang berkualitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Murina (2017) dan Muzahid (2011).

4.4.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,286 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam

penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat membuat pegawai menyelesaikan laporan keuangan dalam waktu yang efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sutrisno (2009), Veni (2018) dan Muzahid (2011).

4.4.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,188 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Pengendalian intern yang efektif akan membantu melindungi aset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan, dan pelanggaran. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Windiastuti (2013), dan Sapitri (2015).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis terkait dengan pengaruh sumber daya manusia, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada koperasi yang ada di Kabupaten Gianyar, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
2. Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
4. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

5.2 Saran

- 1.) Bagi koperasi yang ada di Kabupaten Gianyar

Sebaiknya manajemen koperasi mengevaluasi kinerja pegawai dalam menyusun laporan keuangan secara berkala agar dapat mengendalikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan, yaitu sumber daya manusia, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal. Selain itu, manajemen koperasi disarankan agar memberikan kegiatan diklat atau seminar secara berkala untuk meningkatkan sumber daya manusia, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal. Hal ini diharapkan kualitas laporan keuangan semakin baik.

- 2.) Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah populasi penelitian, yaitu dengan menambah koperasi tidak hanya yang ada di Kabupaten Gianyar, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,787. Hal ini menunjukkan bahwa 78,7% variabel kualitas laporan keuangan dipengaruhi oleh variabel sumber daya manusia, kualitas pelatihan, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian internal, sedangkan 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Indriasih, D. 2014. The Effect of Government Apparatus Competence and the Effectiveness of Government Internal Control Toward the Quality of Financial Reporting in Local Government. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(20), 38–47.
- Kencana, N. Khoirina. 2018. Pengaruh Kopetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah Kabupaten

- Kabupaten Kebumen. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.
- Murina, Sasha. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi Pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh). *Jurnal ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (Vol. 2, No. 3, (2017) Halaman 111-120.*
- Muzahid, Mukhlisul. (2011). Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerja pegawai terhadap kualitas laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Jurusan Tata Niaga Politeknik Negeri Lhokseumawe.*
- Nanik, A. Kadek. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pemahaman Akuntansi Koperasi Berbasis SAK-ETAP, Kematangan Usia, Perilaku, dan Efektivitas Kinerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Buleleng (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng, Sawan, Kubutambahan, dan Tejakula). *E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Vol: 8 No: 2 Tahun 2017).*
- Nurhayati, Eka. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Pengetahuan Akuntansi Syariah Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi Syariah (Studi Kasus Pada KJKS BMT Tumang). *Skripsi.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Purnamawati, I.G.A, Yuniarta, G.A. 2016. *Akuntansi dalam Pemberdayaan Koperasi dan UMKM.* Yogyakarta: Laboratorium PPKn, FKIP Universitas Ahmad Dahlan.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R dan D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009 *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta
- Sapitri, Ni Made Trisna. 2015. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng). *E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 Volume 3 No. 1 Tahun 2015.*
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gaya Media.
- Veni, K. Ni Luh. 2018. Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Pengalaman Kerja, dan Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Koperasi Pegawai Negeri di Kabupaten Karangasem. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Windiastuti, Ruri. 2013. Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung). *Skripsi.* Fakultas Ekonomi. Universitas Widyatama.
- , 2018. *Badan Pusat Statistik Provinsi Bali* [Online], Tersedia di (<https://bali.bps.go.id>). [Diakses tanggal 15 September 2018]
- , 2018. *Kasus Banyaknya Koprasi yang Tutup* [Online] tersedia di (<http://m.rri.co.id>). [Diakses tanggal 07 September]

LAMPIRAN

Tabel 1. Skor Skala Likert

Pernyataan	
Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 2. Kisi-kisi instrumen penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Kualitas Laporan keuangan (Riana, 2014)(Y)	a. Relevan
		b. Andal
		c. Dapat dibandingkan
		d. Dapat Dipahami
2	Sumber Daya Manusia (Kencana, 2018) (X1)	a. Pengetahuan
		b. Keahlian dan kemampuan
		c. Perilaku
		d. Tanggung jawab
3	Kualitas Pelatihan (Nurhayati, 2017) (X2)	a. Materi teoritis sesuai dengan kebutuhan.
		b. Materi praktek pelatihan sesuai dengan kebutuhan standar.
		c. Pelatihan berisikan pemahaman tentang prinsip-prinsip akuntansi.
		d. Pelatihan membantu peningkatan etos kerja.
		e. Pelatihan membantu penyesuaian diri dan tempat kerja.
4	Pengalaman Kerja (X3)	a. Memiliki kemahiran dalam bekerja.
		b. Mengutamakan sikap profesional.
		c. Bekerja sesuai dengan prosedur.
		d. Efisiensi menyelesaikan tugas dan waktu bekerja.

5	Sistem Pengendalian Internal (Riana, 2014))	a. Lingkungan pengendalian
		b. Penilaian resiko
		c. Aktivitas pengendalian
		d. Informasi dan komunikasi
		e. Pemantauan

Sumber: data diolah, 2018

Tabel 3
Data Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	44	52%
Perempuan	40	48%
Jumlah	84	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4
Data Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	31	37%
D3	11	13%
S1	42	50%
Jumlah	84	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Unstandardized residual</i>		
N		84
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	1,414
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,079
	<i>Positive</i>	0,079
	<i>Negative</i>	-0,065
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,2

Sumber: *Output SPSS 24.0 for Windows*

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Beta dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,961	1,92		2,063	0,042
	X ₁	0,236	0,068	0,273	3,476	0,001
	X ₂	0,18	0,059	0,231	3,034	0,003
	X ₃	0,286	0,079	0,274	3,606	0,001
	X ₄	0,188	0,052	0,265	3,622	0,001

a. Dependent Variable: Y

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,893	0,798	0,787	1,45

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃, X₄