

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Karakteristik Kualitatif Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah catatan informasi suatu entitas pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja entitas tersebut. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan laporan keuangan perusahaan adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan serta untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepada perusahaan.

Menurut Bastian (2011) dalam Anisatin Nihayah (2015) tujuan penyajian laporan keuangan adalah sebagai berikut:

1. Indikasi apakah sumber daya telah diperoleh dan digunakan sesuai dengan anggaran
2. Indikasi apakah sumber data diperoleh dan digunakan sesuai dengan ketentuan
3. Informasi dalam laporan keuangan tersebut relevan untuk memenuhi tujuan laporan keuangan perusahaan, namun tidak dapat sepenuhnya memenuhi tujuan tersebut. Informasi tambahan, termasuk laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai aktivitas suatu entitas pelaporan selama satu periode.

Menurut Sofyan Syafri Harahap, Teori Akuntansi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008:126-129) Karakteristik kualitatif (kualitas) merupakan suatu ciri khas yang membuat informasi dalam laporan keuangan berguna bagi pemakainya. Adapun karakteristik laporan keuangan perusahaan antara lain:

1. Dapat dipahami

Informasi yang ditampung dalam laporan keuangan ada kemudahannya untuk dipahami oleh pemakainya. Pemakai diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai tentang aktifitas ekonomi dan bisnis, akuntansi, serta kemauan untuk mempelajari informasi dengan ketekunan yang wajar. Namun demikian, informasi kompleks yang seharusnya dimasukkan di dalam laporan keuangan tidak dapat dikeluarkan hanya atas dasar pertimbangan bahwa informasi tersebut terlalu sulit untuk dapat dipahami oleh pemakai tertentu.

2. Dapat dibandingkan

Pengguna harus dapat membandingkan laporan keuangan entitas antara periode untuk mengidentifikasi kecenderungan posisi dan kinerja keuangan serta membandingkan laporan keuangan antar entitas untuk mengevaluasi posisi keuangan, kinerja dan perubahannya secara relatif. Oleh karena itu, pengukuran dan penyajian dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang serupa dilakukan secara konsisten. Informasi yang termuat dalam laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara eksternal dan internal.

3. Relevan

Agar laporan keuangan bermanfaat, informasi di dalamnya harus relevan untuk memenuhi kebutuhan pemakai dalam proses pengambilan keputusan. Informasi di dalam laporan keuangan memiliki kualitas relevan jika dapat memengaruhi keputusan ekonomi pemakai dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini, atau masa depan, menegaskan, atau mengoreksi hasil evaluasi mereka dimasa lalu. Informasi posisi keuangan dan kinerja dimasa lalu sering kali digunakan sebagai dasar untuk memprediksi posisi keuangan dan kinerja masa depan dan hal-hal lain yang langsung menarik perhatian pemakai, seperti: pembayaran deviden dan upah, pergerakan harga sekuritas, dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi komitmennya ketika jatuh tempo. Untuk memiliki nilai prediktif, informasi tidak perlu harus dalam bentuk ramalan eksplisit. Namun demikian, kemampuan laporan keuangan untuk membuat prediksi dapat ditingkatkan dengan penampilan informasi tentang transaksi dan peristiwa masa lalu. Misalnya, nilai prediktif laporan laba rugi dapat di tingkatkan apabila pos-pos penghasilan atau beban yang tidak biasa, abnormal jarang terjadi dan di ungkapkan secara terpisah.

4. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan informasi untuk memberikan keyakinan bahwa informasi tersebut benar dan valid. Informasi yang memenuhi kualitas andal adalah apabila informasi tersebut bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material dan dapat diandalkan pemakainya sebagai penyajian yang jujur dari yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar diharapkan dapat disajikan.

Menurut Suwardjono (2005:155) menjelaskan informasi akan mempunyai nilai (kebermanfaatan keputusan) apabila:

Informasi tersebut menambah pengetahuan pembuat keputusan tentang keputusannya di masa lalu, sekarang atau masa datang, menambah keyakinan para pemakai mengenai profitabilitas terealisasinya suatu harapan dalam kondisi ketidakpastian, mengubah keputusan atau perilaku pemakai.

Supaya laporan keuangan bermanfaat, informasi juga harus handal (*reliable*). Informasi memiliki kualitas yang handal jika bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material, dan dapat diandalkan pemakainya sebagai penyajian yang tulus atau jujur (*faithful representation*) dari yang seharusnya disajikan secara wajar diharapkan dapat di sajikan.

2. Keandalan Pelaporan Keuangan Perusahaan.

Menurut Maya Masita (2015) Keandalan adalah kemampuan laporan keuangan untuk memberikan keyakinan bahwa informasi yang disajikan benar dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam Winindya Ningrum (2010), Keandalan merupakan kemampuan informasi untuk memberi keyakinan bahwa informasi tersebut benar atau valid. Informasi dalam laporan keuangan harus andal, yakni bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi.

Pengertian dari pelaporan keuangan itu sendiri adalah struktur dan proses akuntansi yang menggambarkan bagaimana informasi keuangan disediakan dan dilaporkan untuk mencapai tujuan ekonomi dan sosial negara. FASB mengartikan pelaporan keuangan sebagai sistem dan sarana penyampaian (*means of communication*) informasi tentang segala kondisi dan kinerja entitas terutama dari

segi keuangan dan tidak terbatas pada apa yang dapat di sampaikan melalui laporan keuangan (Suwardjono, 2006 dalam Suhandi, 2010).

3. Sumber Daya Manusia

Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan atau organisasi. Dikatakan Nogi (2005:189) dalam Darwanis dan Mahyani (2009) bahwa aset organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia adalah kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi atau kelembagaan, maupun sistem melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (GTZ dan USAID /CLEAN Urban (2001) dalam Indriasari dan Nahartayo (2008).

Sumber daya manusia dalam melaksanakan semua fungsi termasuk akuntansi, dapat dilihat dari kompetensi sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia berkualitas juga dapat menghemat pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan maka semakin baik untuk pengambilan keputusan (Mardiasmo, 2002:146).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:2) mendefenisikan sumber daya manusia sebagai berikut:

Sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan

secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pekerja bekerja secara efektif.

Menurut Triptoherijanto (2010) dalam Ayu Wulandana (2015), untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian sumber daya manusia memiliki fungsi utama yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan *profesional* dan *economic rent* yang merupakan sumber inovasi dan gagasan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkompentensi tinggi, karena walaupun sistem akuntansi yang dibangun sudah baik tetapi sumber daya manusianya tidak memiliki kapasitas untuk melaksanakanya, maka menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan fungsi akuntansi yang ada dan akhirnya informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi bisa jadi kualitasnya buruk. Informasi yang dihasilkan menjadi informasi yang kurang atau tidak memiliki nilai.

Dalam setiap pelaksanaan ide usaha, kita pasti memerlukan adanya aspek sumber daya yang akan menjalankan usaha atau ide menjadi usaha. Dalam ringkasan Syafrizal Helmi (2009) dalam Novliza Wahyuni (2015) perencanaan sumber daya manusia perlu menganalisis hal-hal berikut :

1. **Desain Pekerjaan**
Setelah penentuan organisasi, maka kita akan menjalankan desain pekerjaan apa saja yang diperlukan untuk menjalankan organisasi. Perusahaan di bidang jasa akan sangat berbeda dengan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, apalagi untuk manufaktur teknologi tinggi.
2. **Deskripsi Pekerjaan**
Deskripsi pekerjaan wajib dilakukan mengingat fungsi setiap departemen harus jelas, tidak terjadi tumpang tindih dalam kegiatan pekerjaan dan menghindari adanya pengulangan pekerjaan yang sama oleh bagian yang berbeda.
3. **Job value**
Tujuan dari job value adalah penentuan nilai jabatan dengan kapasitas atas orang yang diperlukan. Nilai jabatannya akan dihubungkan dengan penghasilan yang akan diterima dengan tunjangan-tunjangan yang akan diterima, termasuk juga kesempatan jenjang karir.
4. **Rekrutment**
Pencarian sumber daya manusia menjadi penting karena disinilah dimulainya tahapan pertama pengenalan usaha kita. Sumber daya yang tepat akan bertumbuh di posisi yang tepat dalam organisasi yang tetap.
5. **Produktivty**
Setelah seseorang bergabung dalam organisasi, maka produktivitasnya menjadi perhatian kita, karena kontribusi positif daripada setiap individu akan menghasilkan organisasi yang positif dan bertumbuh.
6. **Training and Development**
Sejalan dengan tuntutan lingkungan dan perkembang teknologi, maka setiap sumber daya semestinya diberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tuntutan jaman dan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan juga akan membawa apresiasi kepada sumber daya manusia karena merasa dihargai dan ditimbang.
7. **Performance Appraisal**
Biasanya dalam masa setahun, setiap karyawan akan mengalami masa-masa konsultasi dengan mendapatkan umpan balik dan kinerja yang dicapai selama masa waktu tertentu. Dalam penilaian karyawan ini, yang dinilai tidak semata-mata pencapaian hasil yang kuantitatif tapi juga faktor-faktor proses dan kuantitatif lainnya.

8. *Compensation and Benefit*

Dalam setiap industri pasti terdapat struktur kompetisi yang akan diberikan kepada karyawannya. Setiap perusahaan harus bisa memberikan kompetisi yang kompetitif kepada karyawannya yang terbaik. Selain gaji dasar, perusahaan juga akan memberikan tunjangan-tunjangan yang disesuaikan dengan tingkat jabatan dan kompetisi dipasar.

9. *Career Planing*

Selain pengembangan akan kemampuan karyawan, perlu diperhatikan juga pengembangan karir yang akan dicapai karyawan. Sebelum penentuan karir, perusahaan biasanya juga akan mengkategorikan karyawan kedalam beberapa kelompok misalnya kelompok bintang. Kompensasi dan tunjangan-tunjangan bukan satu-satunya yang dicari karyawan, mereka juga ingin mencapai kemajuan untuk dipromosikan ke jabatan yang semakin tinggi, maka diperlukan sebuah perencanaan karir yang lebih jelas untuk setiap individu yang ada dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan yang sangat bagus.

10. *Retrenchment*

Dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan karyawan agar karyawan tidak mudah tertarik untuk pindah kerja keperusahaan lain, selain memberikan kompetensi dan tunjangan, karyawan juga bisa dimotivasi dengan : (1) Memperluas cangkupan pekerjaan (2) Rotasi pekerjaan (3) Pemberdayaan dan partisipasi manajemen (4) *Open book managemen*.

Organisasi harus berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan.

4. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data termasuk memproses, mendapatkan, menyusun dan menyimpan data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas yang digunakan untuk para manajer, nonmanajer, profesional dan

orang-orang diluar perusahaan dan merupakan informasi yang startegis untuk pengambilan keputusan (Mcleod dan Schell, 2011:23).

Perkembangan TI telah mengakibatkan perubahan dalam struktur industri serta praktik pengelolaan organisasi bisnis di dalam berkompetisi dan melaksanakan kegiatan untuk melayani pelanggan, sehingga dengan laju perkembangan TI yang semakin pesat telah mengubah bisnis dan konsep manajemen yang ada, juga berdampak terhadap kebutuhan informasi bagi manajer dalam akuntansi internal maupun eksternal guna mendukung dalam pemecahan masalah untuk pengambilan keputusan, meraih peluang dan mencapai tujuan.

Menurut William dan Sawyer (2005:10) mengatakan teknologi informasi adalah :

Istilah umum yang menjelaskan teknologi apapun yang membantu manusia dalam membuat, mengolah, menyimpan, mengkomunikasikan atau menyebarkan informasi.

Menurut davis (1989) dan Adam et al (1992) dalam Anisatin Nihayah (2015) mendefenisikan kemanfaatan sebagai:

Tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu teknologi tertentu akan meningkatkan prestasi orang tersebut. Pengukuran kemanfaatan tersebut berdasarkan frekuensi dan diversitas teknologi yang digunakan.

Menurut Hall (2001:11) menjelaskan sistem informasi adalah:

Sebuah rangkaian prosedur formal di mana data dikelompokan, diproses menjadi informasi dan didistribusikan kepada pemakai.

Berdasarkan kerangka dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Tahun 2009 pasal 31 dikemukakan bahwa:

Agar bermanfaat, informasi juga harus andal (*reliable*) informasi memiliki kualitas andal jika bebas dari pengertian menyesatkan, kesalahan material dan dapat diandalkan penggunaannya sebagai penyajian yang tulus atau jujur (*faithful representation*).

Teknologi Informasi selain sebagai teknologi komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi informasi untuk penyebaran informasi. Komputer merupakan sebagai salah satu komponen dari teknologi informasi merupakan alat yang bisa melipat gandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya.

Pemanfaatan teknologi informasi adalah sikap/prilaku akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi, pemanfaatan dan jumlah aplikasi dan perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personel yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan.

5. Pengendalian Intern

Pengendalian intern (*internal control*) adalah rencana organisasi dan metoda yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan

informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen (Krismiaji 2010:37)

Menurut Mulyadi (2010:164) tujuan sistem pengendalian intern meliputi:

1. Menjaga kekayaan organisasi
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
3. Mendorong efisiensi
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Unsur pokok sistem pengendalian intern (Mulyadi, 2010:164), antara lain:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya

Pengendalian intern terdiri atas kebijakan, praktek dan prosedur yang digunakan dalam mencapai empat tujuan umumnya yaitu (1) menjaga aktiva, (2) memastikan akurasi dan keandalan catatan serta informasi akuntansi, (3) mendorong efisiensi dalam operasional, dan (4) mengukur kesesuaian dengan kebijakan serta prosedur yang ditetapkan (J.A Hall 2011:159,181).

Wilkinson *et al* (2000) dalam Novliza Wahyuni (2015) menyebutkan subkomponen dari aktivitas pengendalian yang berhubungan dengan pelaporan keuangan adalah:

1. Perencanaan yang memadai dan penggunaan dokumen-dokumen dan catatan bernomor
2. Pemisahan tugas
3. Otorisasi yang memadai atas transaksi-transaksi
4. Pemeriksaan independen atas kinerja

5. Penilaian yang sesuai/tepat atas jumlah yang dicatat.

Pengendalian Intern menurut Arens dan Loebbecke (2008) adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan. Pengendalian intern dapat mencegah kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya perusahaan. Pengendalian intern dapat menyediakan informasi tentang bagaimana menilai kinerja perusahaan dan manajemen perusahaan serta menyediakan informasi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam perencanaan. Dalam lingkungan perusahaan pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses yang diberlakukan oleh pimpinan (dewan direksi), dan manajemen secara keseluruhan yang dirancang untuk memberikan suatu keyakinan akan tercapainya tujuan perusahaan. *Committe of Sponsoring Organizations of the Treatway Commission (COSO)* mendefinisikan pengendalian intern sebagai berikut: "Pengendalian Intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: a) keandalan pelaporan keuangan, b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku."

6. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Perusahaan.

Kualiatas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010). Menurut Wiley (2002) dalam Azhar (2007) mendefenisikan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi tidak memiliki kualitas yang disyaratkan, maka akan menimbulkan hambatan dalam melaksanakan fungsi akuntansi, dan akhirnya informasi sebagai akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi, kualitasnya menjadi buruk. Informasi yang dihasilkan akan menjadi informasi yang kurang atau bahkan tidak memiliki nilai, diantaranya adalah keandalan. Selain itu, karyawan yang memiliki pemahaman yang rendah terhadap tugas dan fungsinya, serta hambatan yang ditemukan dalam pengolahan data juga akan berdampak pada penyajian laporan keuangan. Berdasarkan uraian tersebut penulis menduga terdapat hubungan positif antara kapasitas sumber daya manusia dengan kendalan pelaporan keuangan perusahaan.

7. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan.

Menurut Sukmadinata (2014:215) dikutip oleh (M.Rifqi, 2009), pemahaman individu pada dasarnya merupakan pemahaman seluruh kepribadiannya dengan

segala latar belakang dan interaksinya dengan lingkungannya. Pemahaman pentingnya teknologi bertujuan untuk mengadopsi dan memanfaatkan suatu informasi akuntansi, sebab informasi akuntansi digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan, mencapai efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha.

Semakin paham terhadap teknologi informasi maka semakin luas pandangan mereka terhadap berbagai bentuk penerapan teknologi di dalam suatu kehidupan bisnis dan akan dapat mendorong percepatan penyediaan informasi akuntansi yaitu berupa laporan keuangan bagi suatu perusahaan, maka peningkatan keterampilan dan pemahaman terhadap teknologi informasi terutama pada para petinggi dalam suatu perusahaan menjadi persyaratan inti dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kegiatan usaha.

8. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Perusahaan.

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, kendalan pelaporan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan terhadap peraturan. Menurut Jogianto (2003) pengendalian intern meliputi struktur suatu organisasi dan semua metode-metode yang terkoordinasi serta ukuran-ukuran yang ditetapkan didalam suatu organisasi untuk tujuan menjaga harta kekayaan, memeriksa ketepatan dan kebenaran data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi kegiatan, dan mendorong ditaatinya kebijakan-kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Penyimpangan dan kebocoran yang masih ditemukan didalam laporan keuangan menunjukkan bahwa laporan keuangan tersebut belum memenuhi karakteristik/nilai informasi yaitu keandalan. Bila dikaitkan dengan penjelasan mengenai pengendalian intern akuntansi, maka penyebab ketidak andalan laporan keuangan tersebut merupakan masalah yang berhubungan dengan pengendalian intern akuntansi. Berdasarkan uraian dan temuan empiris tersebut, penulis mengajukan hipotesis.

9. Penelitian Terdahulu

Tabel II.I
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
1	Winindya ningrum (2010)	Pengaruh sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap keandalan dan ketepatan waktu pelaporan keuangan pemerintah daerah dan variabel intervening pengendalian intern akuntansi (studi empiris di Pemda Subosuka Wonosraten Jawa Tengah)	Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah melalui pengendalian intern akuntansi. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan daerah, sedangkan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan pemerintahan daerah.
2	Ayu Wulandana (2015)	Pengaruh Kapasitas Sumber Daya	Hasil penelitian ini secara bersama-sama

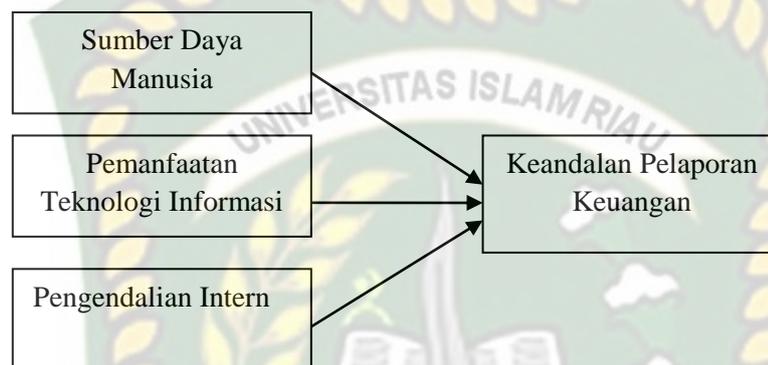
		Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kegiatan Pengendalian Intern terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada SKPD Kabupaten Kampar	sumberdaya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap nilai informasi pelaporan keuangan
3	Anisatin Nihayah (2015)	Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern terhadap Ketepatan Waktu dan Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (studi empiris pada DPPKAD eks keresidenan Pati)	Hasil dari penelitian ini menyampaikan bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan tetapi berpengaruh terhadap keandalan pelaporan keuangan, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap keandalan dan ketepatan pelaporan keuangan daerah.
4	Novliza Wahyuni (2015)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap keandalan pelaporan keuangan perusahaan pembiayaan di Kota Pekanbaru	Hasil penelitian ini menyampaikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap keandalan laporan keuangan, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap pelaporan keuangan perusahaan.

10. Model Penelitian

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap

keandalan pelaporan keuangan perusahaan, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

**Gambar II.I
Model Penelitian**



B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis berikut:

- H1: Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap keandalan pelaporan keuangan perusahaan.
- H2: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap keandalan pelaporan keuangan perusahaan.
- H3: Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap keandalan pelaporan keuangan perusahaan.
- H4: Sumber daya manusia, Pemanfaatan teknologi informasi, Pengendalian intern berpengaruh terhadap keandalan pelaporan keuangan.