

PENGARUH KOMITMEN MANAJEMEN DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP TRANSPARANSI LAPORAN KEUANGAN DI PT. HILON FELT CABANG MOJOKERTO

M. Shodiqul Amin, Supriadi, Nurdiana Fitri Isnaini
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto
shodiqulamin345@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know the influence of the commitment of the management capacity of human resources to the implementation of the transparency of financial reporting in the PT. Hilon Felt Mojokerto. Type of this research is quantitative research. The population in this study are all employees of the PT. Hilon Felt Mojokerto. Samples were taken using the technique of sampling as much as 36 total respondents. Engineering data collection using the questionnaire by means of distributed to respondents. Technique of data analysis in research using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using simultaneous test (test F) and partial test (test t) hypothesis testing using simultaneous test (test F) and partial test (test t) using SPSS program version 23.0. Research results based on the validity of the Test showed that the entire instrument of research is said to be valid and reliability. Based on results of test of hypothesis shows that simultaneously obtained significant levels of test results $F = 0.000 < 0.05$ (level of significant) and partially independent variables data obtained (commitment human resource capacity management) has the value of the significance result < 0.05 so that can be expressed the independent variable by partially and simultaneous effect on the transparency of financial statements. Based on the value of beta coefficient indicates the variable capacity of most influential human resources significantly to transparency of the financial report with the greatest value i.e. 4.14.

Key words : *comitment of management, human resources of capacity, transparency of financia reporting*

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Manajemen Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Transparansi Laporan Keuangan PT. Hilon Felt Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian keuangan PT. Hilon Felt Mojokerto. Sampel diambil dengan menggunakan teknik total *sampling* sebanyak 36 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan cara membagikan kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) Pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) dengan menggunakan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian berdasarkan Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh intrumen penelitian dikatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan didapatkan hasil tingkat signifikan uji $F = 0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*) dan secara parsial didapatkan data variabel independen (komitmen manajemen kapasitas sumber daya manusia) mempunyai nilai nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat dinyatakan secara parsial dan simultan kedua variable independen berpengaruh terhadap transparansi laporan keuangan. Berdasarkan nilai koefisien beta menunjukkan variabel kapasitas sumber daya

manusia berpengaruh paling signifikan terhadap transparansi laporan keuangan dengan nilai yang paling besar yaitu 4,14.

Kata Kunci : Komitmen Manajemen, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Transparansi Laporan Keuangan

Pendahuluan

Pada era globalisasi ini segala sesuatu berjalan dan berkembang dengan sangat pesat. Kemajuan zaman yang tidak dapat dihindari, terjadi karena tingkat teknologi yang semakin canggih. Hal itu menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan sehat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan situasi ekonomi yang tidak stabil, maka suatu perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif agar tetap dapat bertahan. Karena apabila suatu perusahaan tidak memiliki keunggulan, maka cepat atau lambat akan mengalami kemunduran atau kebangkrutan. Selain itu, manajemen pada suatu perusahaan harus dapat menjaga dan meningkatkan mutu produk yang dihasilkan perusahaan. Namun, dalam menjalankan usahanya setiap perusahaan tidak luput dari permasalahan-permasalahan yang muncul di tengah usahanya mempertahankan diri dalam persaingan yang ketat ini. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan seperti tekanan maupun ancaman (Karmila,2012:26).

Pada akhirnya perusahaan haruslah mampu mempertanggung jawabkan atas aktivitas perusahaan dalam periode tertentu yang ditampilkan bentuk laporan keuangan untuk melihat kesuksesan perusahaan dari segi keuangan perusahaan. Prinsip-prinsip akuntansi tidak lepas dari penyajian laporan keuangan, salah satunya yaitu tentang transparansi. Laporan keuangan berkembang sangat cepat dalam era globalisasi, terutama dalam penyajian informasi. Laporan keuangan diharapkan mampu menunjukkan informasi yang jelas tentang aktivitas suatu entitas ekonomi dalam satu periode akuntansi. Laporan keuangan yang menyajikan informasi sesuai kebutuhan berbagai pihak seperti pemerintah, rakyat, pemegang saham, investor dan kreditur guna pengambilan keputusan-keputusan yang harus dilaksanakan dengan cepat sesuai informasi yang memadai (Prasetyo,2013:65).

Pengelolaan keuangan adalah aktivitas yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan. Thompson dalam Tuasikal (2007:96) menegaskan transparansi memiliki arti keterbukaan, yaitu keterbukaan dalam memberikan informasi yang terkait dengan pengelolaan sumber daya kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang merupakan bagian dari pelayanan. Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dapat ditunjukkan melalui penyajian laporan pertanggungjawaban keuangan yang memenuhi prinsip tepat waktu dan dibuat sesuai standar akuntansi. Kualitas informasi dalam laporan keuangan tersebut sangat dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap standar akuntansi dan didukung oleh sebuah sistem akuntansi yang handal (Andini et al., 2015:45).

Menurut Ridha *et.al* (2012:9) transparansi dapat memberikan dampak yang positif pada organisasi. Kebanyakan peraturan tentang transparansi yang ada tidak memiliki sanksi, sehingga sulit dalam pelaksanaan dan penegakannya. Oleh karena itu butuh komitmen yang tinggi oleh segenap jajaran manajemen keuangan untuk menerapkan transparansi pengelolaan keuangan. Kapasitas sumber daya manusia ialah kemampuan meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kapasitas sumber daya manusia dapat terlihat dari tingkat tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang mana tanggung jawab tersebut diuraikan didalam *job description* (Primayana *et al.*, 2014:6). Menurut Indriasari dan Nahartyo (2009:4) kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah keahlian seseorang atau individu untuk mengatur organisasi (kelembagaan) atau sebuah sistem agar dapat melaksanakan fungsi atau kewenangannya supaya tercapai tujuan secara efektif dan efisien untuk menghasilkan Laporan Keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan adalah sebuah produk yang dibuat oleh lembaga

atau organisasi, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan yang berkualitas. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul pengaruh Komitmen Manajemen dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah variabel Komitmen Manajemen berpengaruh secara parsial terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto.
2. Untuk mengetahui apakah variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto.
3. Untuk mengetahui apakah variabel Komitmen Manajemen dan Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto.
4. Untuk mengetahui diantara kedua variabel independen (komitmen manajemen dan kapasitas sumber daya manusia) yang berpengaruh dominan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto

Tinjauan Pustaka

Transparansi Laporan Keuangan

Transparansi adalah menyampaikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada pengguna laporan keuangan sesuai pertimbangan bahwa pengguna mempunyai hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan (PP, NO 71 Tahun 2010). Transparansi merupakan hak asasi setiap manusia. Transparansi secara luas berarti melakukan tugas dengan cara membuat keputusan, peraturan dan informasi lain yang tampak dari luar (Hood, 2010:54).

Indikator penilaian transparansi laporan keuangan sebagai landasan penilaian menurut Riyani (2014:17) yaitu :

- 1) Menyampaikan informasi mengenai keberhasilan pencapaian dalam laporan keuangan
- 2) Menyampaikan informasi mengenai ketidakberhasilan pencapaian dalam laporan keuangan
- 3) Menyajikan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu
- 4) Menyediakan informasi keuangan mengenai input, output, dan *outcome* secara terbuka
- 5) Memberikan akses kepada pemangku kepentingan atas laporan keuangan

Komitmen Manajemen

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tahapan seseorang mengetahui sebuah organisasi dan terikat pada harapannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena komitmen seseorang diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan

Menurut Widiana (2015:37) indikator komitmen manajemen sebagai berikut :

- 1) Perlunya merevisi akan keterampilan staf yang kurang agar mendukung penerapan transparansi pelaporan keuangan
- 2) Perlunya jenjang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks
- 3) Keinginan membangun budaya etis untuk mengimplementasikan transparansi pelaporan keuangan
- 4) Kebutuhan akan partisipasi masyarakat

Kapasitas Sumber Daya Manusia

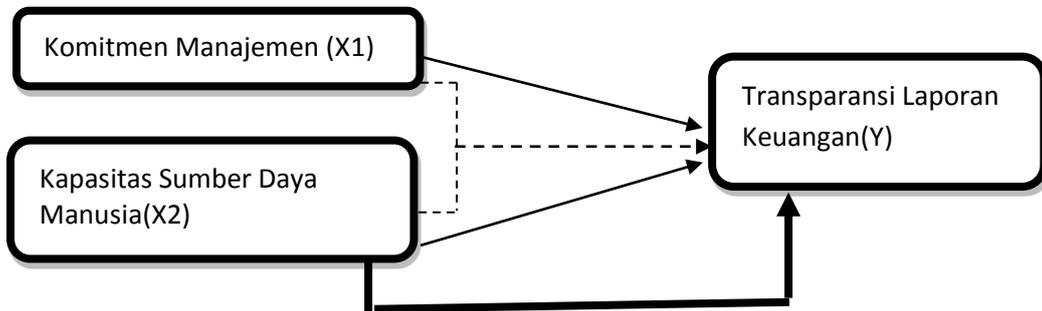
Menurut Indriasari et al., (2009:12) menyatakan kapasitas sumber daya manusia merupakan keahlian seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk menjalankan fungsi-fungsi atau kewenangannya agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Kualitas harus dinilai sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (output) dan hasil-hasil (outcomes).

Menurut Prasetyo (2011:2) indikator kapasitas sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kompetensi pegawai bagian keuangan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan
- 2) Pelaksanaan tugas disesuaikan dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan
- 3) Standar operasional Prosedur dalam melaksanakan proses akuntansi dilakukan sepenuhnya dan diikuti seluruh pegawai bagian keuangan
- 4) Pelatihan-pelatihan untuk membantu penguasaan dan pengembangan keahlian dibidang akuntansi diberikan rutin setiap 6 bulan sekali atau sesuai dengan kebutuhan.
- 5) Keterlibatan diskusi berkaitan dengan pelaporan keuangan di tempat kerja

Kerangka Konseptual

Lebih lanjut kerangka konseptual dapat digambarkan pada skema sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- > : Simultan
- > : Parsial
- > : Dominan

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. Hipotesis 1

H₀ : Diduga variabel komitmen manajemen dan kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara simultan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto

H₁ : Diduga variabel komitmen manajemen dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto

2. Hipotesis 2

H₀ : Diduga variabel komitmen manajemen tidak berpengaruh secara parsial terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto

H₁ : Diduga variabel komitmen manajemen berpengaruh secara parsial terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto

3. Hipotesis 3

H_0 : Diduga variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara parsial terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto

H_1 : Diduga variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto

4. Hipotesis 4

Diantara kedua variabel independen (komitmen manajemen dan kapasitas sumber daya manusia) diduga yang berpengaruh dominan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto adalah Komitmen Manajemen.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang di analisis. Merujuk pada konsep Sugiyono (2015:14), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Hilon Felt Cabang Mojokerto. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan pada bulan Juli 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto sebanyak 36 karyawan. Sampel yang akan digunakan sesuai dengan teknik sampling. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *total sampling*. Jadi besar sampel pada penelitian ini sebanyak 36 responden.

Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen (*independent variable*) atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016:112). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Manajemen dan Kapasitas Sumber Daya Manusia
2. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:112). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Transparansi Laporan Keuangan

Instrumen Kuesioner

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:147). Adapun teknik pengukuran penelitian menggunakan skala Likert. Kuisisioner ini digunakan untuk menentukan skor masing-masing jawaban dari variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y).

Analisis Data

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut valid untuk digunakan mengukur atau mengumpulkan data. Valid berarti instrumen bias dipakai dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Item soal yang valid apabila mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 0,05 (Sugiyono, 2013: 168).

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji tingkat keandalan (reliabel) suatu soal digunakan teknik analisis *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program *IBM spss statistics 21*. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tujuan Uji Multikolinieritas yaitu menguji adakah korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji Multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka bisa disimpulkan data bebas dari gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2011:106)

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan Uji Heteroskedastisitas yaitu menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji Heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara lain prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SREID*. Tidak terjadi Heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011:109).

3. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas yaitu menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *kolmogrov-smirnov*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $>$ 0.05 (Ghozali, 2011:102)

4. Uji Autokorelasi

Tujuan Uji Autokorelasi yaitu menguji adakah korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011:106)

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya

2. Uji t (Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2011:111) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

3. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat untuk itu digunakan angka-angka pada tabel summary. Cara menentukan koefisien determinasi dengan melihat kolom R2, hasil dari analisa SPSS. Penentuan variabel yang berpengaruh dominan adalah dengan melihat nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil Uji Validitas yang terdiri dari variable Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan:

1. Uji validitas variable independen dan variable dependen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Independen dan variable dependen

Variabel	Indikator	Total pearson correlation	r Kritis	Ket.
Komitmen Manajemen (KM)	X _{1.1.1}	0,772	0,256	Valid
	X _{1.1.2}	0,819	0,256	Valid
	X _{1.1.3}	0,939	0,256	Valid
	X _{1.2.1}	0,938	0,256	Valid
	X _{1.2.2}	0,772	0,256	Valid
	X _{1.2.3}	0,819	0,256	Valid
	X _{1.3.1}	0,999	0,256	Valid
	X _{1.3.2}	0,938	0,256	Valid
	X _{1.3.3}	0,940	0,256	Valid
	X _{1.4.1}	0,906	0,256	Valid
	X _{1.4.2}	0,892	0,256	Valid
	X _{1.4.3}	0,920	0,256	Valid
Kapasitas Sumberdaya Manusia (KSM)	X _{2.1.1}	0,933	0,256	Valid
	X _{2.1.2}	0,882	0,256	Valid
	X _{2.1.3}	0,892	0,256	Valid
	X _{2.2.1}	0,999	0,256	Valid
	X _{2.2.2}	0,906	0,256	Valid
	X _{2.2.3}	0,999	0,256	Valid
	X _{2.3.1}	0,938	0,256	Valid
	X _{2.3.2}	0,940	0,256	Valid
	X _{2.3.3}	0,906	0,256	Valid
	X _{2.4.1}	0,892	0,256	Valid
	X _{2.4.2}	0,892	0,256	Valid
	X _{2.4.3}	0,920	0,256	Valid
X _{2.5.1}	0,933	0,256	Valid	

	X _{2.5.2}	0,882	0,256	Valid
	X _{2.5.3}	0,892	0,256	Valid
Transparansi Laporan Keuangan	Y _{1.1}	0,999	0,256	Valid
	Y _{1.2}	0,939	0,256	Valid
	Y _{1.3}	0,938	0,256	Valid
	Y _{2.1}	0,772	0,256	Valid
	Y _{2.2}	0,819	0,256	Valid
	Y _{2.3}	0,999	0,256	Valid
	Y _{3.1}	0,882	0,256	Valid
	Y _{3.2}	0,940	0,256	Valid
	Y _{3.3}	0,933	0,256	Valid
	Y _{4.1}	0,970	0,256	Valid
	Y _{4.2}	0,940	0,256	Valid
	Y _{4.3}	0,938	0,256	Valid
	Y _{5.1}	0,772	0,256	Valid
	Y _{5.2}	0,819	0,256	Valid
	Y _{5.3}	0,920	0,256	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua item soal yang digunakan pada kuesioner penelitian adalah valid dengan nilai *total pearson correlation* > nilai r_{tabel} yaitu 0.265

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach Alfa	N of Items
X1.1	0,943	3
X1.2	0,944	3
X1.3	0,939	3
X1.1	0,941	3
X2.1	0,957	3
X2.2	0,955	3
X2.3	0,956	3
X2.4	0,957	3
X2.5	0,959	3
Y1	0,967	3
Y2	0,965	3
Y3	0,968	3
Y4	0,966	3
Y5	0,964	3

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *cronbach alfa* > 0,6 dari masing-masing variable dapat dikatakan *reliable* atau handal.

Analisis Koefisien Regresi

Pemakaian Analisis regresi untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan *Software Package for Social Science* (SPSS 21) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Tabel Hasil Uji Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,981	0,431		2,278	0,029
	Komitmen Manajemen	0,357	0,126	0,441	2,843	0,008
	Kapasitas SDM	0,457	0,171	0,414	2,669	0,012
Dependent Variabel : TLK						

Dari tabel 3 persamaan regresi yang didapat adalah :

$$TLK : 0,981 + 0,357 KM + 0,457 KSM$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Koefisien Regresi Komitmen Manajemen

Besarnya nilai koefisien regresi komitmen manajemen sebesar 0,357, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel komitmen manajemen dengan transparansi laporan keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen manajemen terhadap pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai sebanyak 0,357 satuan. Karena komitmen manajemen dapat mempengaruhi kinerja pegawai di menjadi lebih baik, terutama terkait dengan penyajian laporan keuangan secara transparan dan tepat.

2) Koefisien Regresi Kapasitas Sumberdaya Manusia

Besarnya nilai koefisien regresi komitmen manajemen sebesar 0,457, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kapasitas sumber daya manusia dengan transparansi laporan keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kapasitas sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja pegawai dalam membuat laporan keuangan yang transparan sebanyak 0,457 satuan. Karena kapasitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja pegawai di menjadi lebih baik, terutama terkait dengan kemampuan pegawai dalam menyajikan laporan keuangan secara transparan

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji koefisien regresi simultan digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian pengaruh pengaruh variable independen secara bersama), variable motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dengan menggunakan uji F. untuk mengetahui pengaruh variable – variable independen secara simultan terhadap variable dependen digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%. Hasil uji F dapat dilihat pada table ANOVA yang menunjukkan variable independen berpengaruh terhadap variable dependen jika ρ value (kolom sig) \leq level of signifikan yang ditentukan. Hasil dari uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,598	2	6,229	28,510	.000 ^a
	Residual	7,291	33	0,221		
	Total	19,889	35			
a. Predictors: (Constant), KSDM, KM						
b. Dependent Variable: Transparansi Laporan Keuangan						

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (level of signifikan) sedangkan dilihat dari nilai F hitung = 28,510 > dari nilai F tabel = 3,28 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti secara simultan variabel independen (komitmen

manajemen dan kapasitas sumber daya manusia) mempengaruhi transparansi laporan keuangan dan model penelitian adalah tepat

2. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen yang terdiri dari variable motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai PT. Hilton felt Mojokerto secara sendiri-sendiri (parsial). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 5
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,981	0,431		2,278	0,029
	Komitmen Manajemen	0,357	0,126	0,441	2,843	0,008
	Kapasitas SDM	0,457	0,171	0,414	2,669	0,012
Dependent Variabel : TLK						

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh komitmen manajemen terhadap transparansi laporan keuangan menghasilkan nilai signifikansi 0,008 atau nilai signifikansi < 0,05 maka diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan dilihat dari nilai t hitung menunjukkan nilai 2,669 dan t hitung > t tabel = 2,028 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap transparansi laporan keuangan.
 - a. Pengujian pengaruh kapasitas SDM terhadap transparansi laporan keuangan menghasilkan nilai signifikansi 0,012 atau nilai signifikansi < 0,05 maka diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan dilihat dari nilai t hitung menunjukkan nilai 2,843 dan t hitung > t tabel = 2,028 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kapasitas SDM berpengaruh positif terhadap transparansi laporan keuangan

3. Pegujian Hipotesis Yang berpengaruh paling Dominan

Untuk mengetahui variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen maka digunakan uji Standardized Coefficient Beta dengan melihat nilai Standardized Coefficient Beta yang paling besar adalah faktor yang paling dominan (Ghozali, 2011: 112). Penentuan variabel yang berpengaruh dominan adalah dengan melihat nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut ini hasil perhitungan nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 6 Nilai Koefisien Beta

Variabel	B (Slop/Kemiringan)
Komitmen Manajemen (X_1)	,441
Kapasitas Sumber Daya Manusia (X_2)	,414

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan nilai pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai B menjelaskan bahwa komitmen manajemen merupakan variabel yang mempunyai nilai terbesar sehingga komitmen manajemen merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap transparansi laporan keuangan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan model pengaruh komitmen manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap transpransi laporan keuangan. Yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian yaitu

kuesioner. Berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden telah valid dan reliable sehingga akan memberikan hasil penelitian yang diharapkan. Setelah semua instrument valid dan reliable, uji asumsi klasik sebagai asumsi dasar dari model analisis regresi. Dengan demikian maka model yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara rinci sebagai berikut :

I. Pengaruh Komitmen Manajemen dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Secara Parsial (Sendiri-sendiri) Terhadap Transparansi laporan Keuangan

a. Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Transparansi laporan Keuangan

Pengujian pengaruh komitmen manajemen secara parsial terhadap transparansi laporan keuangan menghasilkan nilai signifikansi 0,008 atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan dilihat dari nilai t hitung menunjukkan nilai 2,669 dan t hitung $> t$ tabel = 2,028 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap transparansi laporan keuangan. Berdasarkan nilai koefisien regresi Komitmen manajemen menunjukkan nilai yang bersifat positif dan hubungan yang searah antara variable komitmen manajemen dengan transparansi laporan keuangan.

Komitmen Manajemen dalam hal ini terkait dengan integritas manajemen dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan. Paine (1994) dalam Sihalo (2013) menyatakan bahwa strategi integritas merupakan sesuatu yang lebih luas, lebih dalam, dan lebih menuntut daripada sekedar inisiatif kepatuhan atas hukum maupun peraturan. Integritas dan kepatuhan atas hukum dan peraturan akan terwujud bila diikuti oleh komitmen manajemen yang kuat. Menurut Nadirsyah (2008), komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Karyawan akan menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap organisasinya untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Meyer et al. (1990) dalam Sekarani (2010) menyatakan tiga komponen tentang komitmen manajemen: (1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosi (*emotional attachment*). (2) *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuen) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*). (3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) terjadi dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*)

Manajemen seharusnya mengembangkan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk sukses dalam jangka panjang. Nilai-nilai tersebut diimplementasikan melalui tindakan dan perilaku yang tepat. Selain itu, manajemen secara pribadi juga terlibat untuk memastikan bahwa sistem manajemen yang dikembangkan dan diimplementasikan sudah berjalan. Sistem manajemen yang baik tersebut akan berdampak pada terpenuhinya standar profesionalisme yang seharusnya ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh secara parsial terhadap transparansi laporan keuangan dimana dengan komitmen yang baik dari manajemen maka pelaksanaan transparansi laporan keuangan dapat dilakukan dengan optimal dan sesuai dengan prosedur pembuatan laporan keuangan secara transparan.

b. Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia Terhadap Transparansi laporan Keuangan

Pengujian pengaruh kapasitas SDM terhadap transparansi laporan keuangan menghasilkan nilai signifikansi 0,012 atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan dilihat dari nilai t hitung menunjukkan nilai 2,843 dan t hitung $>$

t tabel = 2,028 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kapasitas SDM berpengaruh positif terhadap transparansi laporan keuangan. Berdasarkan nilai koefisien regresi Kapasitas Sumber daya Manusia menunjukkan nilai yang bersifat positif dan hubungan yang searah antara variable kapasitas sumber daya manusia dengan transparansi laporan keuangan.

Widodo (2001) dalam Kharis (2010) menjelaskan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan SDM Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Warisno, 2008). Menurut Tjiptoherijanto (2011) dalam Zuliarti (2012), untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam diskripsi jabatan. Diskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Organisasi harus juga 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 (Griffin, 2004 dalam Zuliarti, 2012).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap transparansi laporan keuangan. Dengan laporan keuangan dapat dilaksanakan secara transparan apabila sumber daya manusia yang berwenang dalam membuat laporan keuangan mempunyai kapasitas atau kemampuan yang sesuai dan baik dalam pembuatan laporan keuangan sehingga dengan kemampuan tersebut maka laporan keuangan yang dibuat lebih transparan dan lebih optimal serta sesuai dengan aturan perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia menunjukkan kemampuan pegawai dalam meningkatkan ketrampilan dan kemampuan dalam mengolah dan mengerjakan tugas mereka sesuai dengan kemampuan dan keadaan pekerjaan yang sesuai dengan kewenangannya sehingga menghasilkan keluaran atau output yang berkualitas dan lebih baik terutama dalam penyediaan transparansi laporan keuangan.

2. Pengaruh Komitmen Manajemen dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Secara Simultan (Bersama-sama) Terhadap Transparansi laporan Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan pada tabel 4.12 tingkat signifikan uji $F = 0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*) sedangkan dilihat dari nilai F hitung = 28,510 > dari nilai F tabel = 3,28 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara simultan variabel independen (komitmen manajemen dan kapasitas sumber daya manusia) mempengaruhi transparansi laporan keuangan dan model penelitian adalah tepat.

Menurut Ridha *et.al* (2012:9) transparansi dapat memberikan dampak yang positif pada organisasi. Kebanyakan peraturan tentang transparansi yang ada tidak memiliki sanksi, sehingga sulit dalam pelaksanaan dan penegakannya. Oleh karena itu butuh komitmen yang tinggi oleh segenap jajaran manajemen keuangan untuk menerapkan transparansi pengelolaan keuangan. Kapasitas sumber daya manusia ialah kemampuan meliputi tingkat pendidikan,

pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kapasitas sumber daya manusia dapat terlihat dari tingkat tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang mana tanggung jawab tersebut diuraikan didalam *job description* (Primayana *et al.*, 2014:6).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen manajemen dan kapasitas sumber daya manusia secara bersama-sama dapat mempengaruhi transparansi laporan keuangan yang disampaikan oleh perusahaan. Adanya komitmen manajemen yang baik maka pihak manajer dapat memberikan arahan dalam pembuatan laporan keuangan sesuai dengan standart yang daa dan juga peningkatan kapasitas sumber daya manusia dilakukan dengan pemberian pelatihan atau pendidikan pada pegawai sehingga kemampuan dalam menyusun laporan keuangan dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi penyajian laporan keuangan secara transparan.

3. Faktor yang berpengaruh paling dominan diantara Komitmen Manajemen dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Transparansi laporan Keuangan

Berdasarkan nilai pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai B menunjukkan bahwa komitmen manajemen merupakan variabel yang mempunyai nilai terbesar sehingga komitmen manajemen merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap transparansi laporan keuangan.

Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Karyawan akan menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap organisasinya untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Meyer *et al.*, (1990) dalam Sekarani (2010:9).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen dapat lebih baik dalam membuat laporan keuangan. Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar- benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan jika mereka merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan merasa merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

Simpulan

1. Komitmen manajemen dan Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap transparansi laporan keuangan PT. Hilon Felt Mojokerto.
2. Komitmen manajemen berpengaruh secara parsial terhadap transparansi laporan keuangan PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto
3. Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap transparansi laporan keuangan PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto.
4. Diantara kedua variabel (Komitmen Manajemen dan Transparansi Laporan Keuangan) yang berpengaruh paling dominan adalah variabel komitmen manajemen di PT. Hilon Felt Cabang Mojokerto.

Saran

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap transparansi pelaporan keuangan sehingga efektif bagi organisasi sektor publik.

2. Hendaknya dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan dalam pencatatan pelaporan keuangan sehingga transparansi laporan keuangan dapat dilakukan dengan baik.
3. Objek penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas cakupan satuan kerjanya karena satuan kerja yang lebih luas diharapkan dapat memungkinkan klasifikasi yang berbeda.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan beberapa variable lain yang mungkin mempengaruhi penerapan transparansi pelaporan keuangan untuk dapat meningkatkan praktek transparansi pelaporan keuangan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D., Yusrawatai. 2015. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Jurnal Universitas Islam Riau
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Frumkin, P. dan J. Galaskiewicz. 2004. *Institutional Isomorphism and Public Sector Organizations*. Journal of Public Administration Research and Theory.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi kelima* Semarang: Undip.
- Halmawati, Dan F.A.Mustin., 2015. *Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan Dalam Perspektif Tekanan Eksternal Dan komitmen Organisasi*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Hood, C. 2010. *Accountability and Transparency: Siamese Twins, Matching Parts, Awkward Couple?. West European Politics*
- Kharis, A, 2010, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern pada PT. Avia Avian*, Skripsi UPN Veteran, Jawa Timur.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Publisher
- .Mulyawan. 2013. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta : Pustaka Setia
- Prasetyo. 2013. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Interen Akuntansi dan Good Corporate Governance Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris Pada 32 Satuan Kerja di Polda Jambi)*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi
- Riduwan,. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Riyani. 2014. *Laporan Keuangan Transparan Melindungi Investor Dan Meningkatkan Kualitas Pasar*
- Sekarani. Y. A. 2010. *Analisis pengaruh etika kerja islam Terhadap komitmen profesi internal Auditor, komitmen organisasi, dan Sikap perubahan organisasi*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 *Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*
- Wibowo. 2015. *Manajemen Keuangan*. Bandung : Telkom Politeknik University Press
- Widiana Erma. 2015. *Buku Referensi Variabel Dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya : Ubhaara Manajemen Press
- Zuliarti. 2012. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan keuangan Pemerintah Daerah. Studi pada Pemerintah Kabupaten Kudus*. Skripsi. Universitas Muria Kudus. Kudus