



**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Transformasional
Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba**

Studi pada AIESEC Indonesia

Oleh:

ALFIYYA ZAHRA ANISA

175020301111053



JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba Studi Kasus AIESEC Indonesia

Yang disusun oleh :

Nama : Alfiyya Zahra Anisa
NIM : 175020301111053
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 20 Agustus 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Imam Subekti, Ph.D., Ak.
NIP. 196511021992031002
(Dosen Pembimbing)
2. Lilik Purwanti, Dr., Ak., CA.
NIP. 196407091991032007
(Dosen Penguji I)
3. Komarudin Achmad, M.Si., Ak.
NIP. 196507281992031002
(Dosen Penguji II)



AIESEC in Indonesia

Jalan Tebet Timur Dalam V no 9, Tebet Timur, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12820
www.aiesec.or.id | contactus@aiesec.or.id

Acknowledgement Letter

Hereby within this letter we fully acknowledge and fully giving our support for research conducted with subject AIESEC Indonesia, with the researcher data below:

Name	: ALFIYYA ZAHRA ANISA
Major	: Accounting
University	: Brawijaya University
Id Number	: 175020301111053
Research Title	: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba Studi Kasus AIESEC Indonesia
Subject	: Finance Department Member AIESEC Indonesia 2021
Last AIESEC Role	: Local Committee President 2020
Home Entity	: AIESEC In Universitas Brawijaya

By this letter issued means researcher eligible to access Finance Department Member data of AIESEC Indonesia 2021 Including mail and phone number, conducting research and asking the subject to fulfill anything related to research. We hope this letter and the research results can be used wisely by the researcher and all stakeholders related.

National President
AIESEC Indonesia 2021



Fauzan Goldiano

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Alfiyya Zahra Anisa

NIM : 17502030111053

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN ORGANISASI NIRLABA STUDI KASUS AIESEC INDONESIA

Adalah benar benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjananya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 23 Juli 2021

Pembuat Pernyataan



Alfiyya Zahra Anisa

NIM. 175020301111053

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan YME atas rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba Studi Kasus AIESEC Indonesia yang digunakan sebagai syarat meraih gelar Sarjana S1 Akuntansi dari Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi lebih pada perkembangan keilmuan mengenai laporan keuangan organisasi nirlaba.

Penelitian ini tidak akan selesai dan berjalan lancar tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT Tuhan YME, hanya karna izinNya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Drs. Imam Subekti, Ak., M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing penelitian yang telah banyak memberikan arahan dan masukan membangun selama penelitian berlangsung.
3. Ibu Dr. Dra. Arum Prastiwi, M.Si. Ak selaku ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Roekhudin, M.Si. Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Bapak Abdul Ghofar, SE., M.Si., DBA., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
6. Kedua orang tua dan adik adik peneliti yang telah memberikan dukungan baik secara materi dan motivasi selama peneliti menyelesaikan penelitian.
7. Seluruh pengurus departemen keuangan AIESEC Indonesia yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti mengadakan penelitian terkait laporan keuangan organisasi nirlaba.



8. Amanda, Diandra, Dinda dan seluruh teman peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas motivasi dan dukungan yang diberikan kepada peneliti selama menyelesaikan penelitian.

Surabaya, 22 Juni 2021

Peneliti
Alfiyya Zahra Anisa

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN ORGANISASI NIRLABA STUDI KASUS AIESEC INDONESIA

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang menjalankan fungsi keuangan dalam organisasi nirlaba dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Penelitian ini diujikan kepada 90 anggota departemen keuangan AIESEC Indonesia yang tersebar dalam 26 entitas cabang di berbagai kota menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner sehingga data yang diolah merupakan data primer. Dari kuisioner yang disebarkan diterima 90 responden yang kemudian jawaban kuisionernya diolah menggunakan aplikasi Smart-PLS 3 metode Inner Outer Model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

Kata kunci: kompetensi, kepemimpinan, transformasional, kualitas, laporan keuangan, nirlaba.





DAFTAR ISI

DATA DIRI	5
KATA PENGANTAR	6
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	9
DAFTAR TABEL	7
DAFTAR GAMBAR	8
DAFTAR LAMPIRAN	9
BAB I PENDAHULUAN	11
1.1 Latar Belakang Masalah	11
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.4.1 Manfaat Teoritis	21
1.4.2 Manfaat Praktis	21
1.5 Sistematika Penulisan	20
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	21
2.1 Teori yang Mendasari Penelitian	21
2.1.1 Organisasi Nirlaba	21
2.1.2 AIESEC Indonesia	21
2.1.3 Kualitas Laporan Keuangan	23
2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia	27
2.1.5 Teori Organisasi Neoklasik	31
2.1.6 Gaya Kepemimpinan Transformasional	31
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Rerangka Teoritis	35
2.4 Model Penelitian dan Pengembangan Hipotesis	37
2.2.1 Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba	38
2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba	40
BAB III METODA PENELITIAN	42



3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.2 Data Penelitian dan Sumbernya	43
3.2.1 Jenis dan Sumber Data	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.3 Definisi Operasional	44
3.3 Analisis Data Penelitian	48
3.3.1 Analisis Data	48
3.4 Hasil <i>Pilot Test</i>	49
3.4.1 Uji Validitas <i>Pilot Test</i>	49
3.4.2 Uji Reliabilitas <i>Pilot Test</i>	54
3.4.3 Model Pengujian Hipotesis	54
3.4.5 Model PLS	55
3.5 Evaluasi Model Hipotesis Penelitian	55
3.5.1 Evaluasi Outer Model	55
3.5.2 Evaluasi Inner Model	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Pengumpulan Data	58
4.1.1 Data Responden	58
4.2 Evaluasi Model	63
4.2.1 Evaluasi Outer Model	63
4.2.2 Evaluasi Inner Model	68
BAB V PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	76
5.4 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80
Lampiran 1 Dokumen Kuisioner	80
Lampiran 2 Data <i>Pilot Test</i>	84
Lampiran 3 Data Responden	87
Lampiran 4 Data Penelitian	88

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 <i>Audit Internal Report AIESEC Indonesia 2020 First Half</i>	13
Tabel 1.2 <i>Audit Internal Report AIESEC Indonesia 2020 Second Half</i>	14
Tabel 1.3 <i>Audit Internal Report AIESEC Indonesia 2020 Second Half</i>	15
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian X1.....	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian X2.....	42
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian Y1.....	43
Tabel 3.5 Daftar Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
Tabel 3.6 Hasil Outer Loading Pilot Test dan Analisis Deskriptif	46
Tabel 3.7 Hasil AVE dan Communalilty Pilot Test.....	Error! Bookmark not defined. 47
Tabel 3.8 Hasil Cross Loading Pilot Test.....	48
Tabel 3.9 Hasil Akar AVE Pilot Test.....	50
Tabel 3.10 Korelasi Variabel Laten Pilot Test.....	50
Tabel 3.11 Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Pilot Test.....	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.2 Jabatan Fungsional.....	55
Tabel 4.3 Masa Aktif Organisasi.....	55
Tabel 4.4 Latar Belakang Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif.....	56
Tabel 4.6 Hasil Outer Loading.....	57
Tabel 4.7 Hasil AVE dan Communalilty.....	60
Tabel 4.8 Hasil Cross Loading.....	61
Tabel 4.9 Hasil Akar AVE.....	62
Tabel 4.10 Korelasi Variabel Laten.....	62
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	63
Tabel 4.12 Hasil R Square.....	65
Tabel 4.13 Hasil Path Coefficient.....	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Rerangka Penelitian 35

Gambar 4.1 Evaluasi Outer Model 63

Gambar 4.2 Evaluasi Inner Model 67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumen Kuisioner	76
Lampiran 2 Data Pilot Test	80
2.1 Outer Loading	80
2.2 AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability	81
2.3 Cross Loading	81
2.4 Korelasi Variabel Laten	82
Lampiran 3 Data Responden	83
3.1 Jenis Kelamin Responden	83
3.2 Jabatan Fungsional Responden	83
3.3 Masa Aktif Organisasi	83
3.4 Latar Belakang Pendidikan	84
Lampiran 4 Data Penelitian	84
4.1 Outer Loading	84
4.2 AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability	85
4.3 Cross Loading	85
4.4 Korelasi Variabel Laten	86
4.5 R Square	87
4.6 Hasil Path Coefficient	87
4.7 Statistik Deskriptif	87



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa kini begitu banyak masalah sosial yang berkembang di masyarakat dalam menghadapi masalah sosial yang berkembang di masyarakat terbentuklah berbagai organisasi nirlaba. Organisasi nirlaba merupakan kumpulan individu atau lembaga yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu terutama dalam penyelesaian masalah sosial. Menurut Nainggolan (2005) dalam kegiatannya organisasi nirlaba tidak berorientasi pada pencarian laba dan kekayaan semata.

Salah satu organisasi nirlaba yang berdiri di Indonesia adalah AIESEC. AIESEC adalah organisasi internasional yang menjadi wadah bagi para pemuda 18-30 tahun di 128 negara untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan. Fokus dari organisasi ini adalah menjadi tempat pengembangan jiwa kepemimpinan untuk menyelesaikan masalah sosial dengan membuat pertukaran pelajar antar negara untuk menjalankan menjalankan sebuah proyek sosial berdasarkan salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang merangkum 17 masalah sosial yang terjadi di dunia yang dirumuskan oleh Perserikatan Bangsa Bangsa. Di Indonesia sendiri AIESEC terdiri dari 26 entitas di berbagai kota dan universitas.

Organisasi nirlaba dalam operasionalnya tidak melakukan aktivitas untuk mendapatkan laba. Hal ini membuat organisasi nirlaba cenderung memiliki transaksi yang berbeda dibanding organisasi bisnis dalam kesehariannya sebagai contoh adalah penerimaan dana hibah dan dana sumbangan. Tidak jarang pula ditemukan organisasi nirlaba dalam skala internasional sehingga transaksi yang mereka lakukan juga cukup besar. Sehingga siklus akuntansi organisasi nirlaba ini diatur pula dalam ISAK 35. Dalam aturan tersebut disebutkan bahwa organisasi nirlaba menerima pendapatan dari sumbangan anggota atau pihak lain yang tidak berharap mendapatkan imbalan dari sumbangan tersebut melainkan mengolah dana tersebut menjadi barang/jasa yang berguna bagi masyarakat. Sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada pemberi hibah atau pihak lain yang turut serta dalam operasional organisasi nirlaba, diperlukan adanya laporan keuangan disetiap akhir periode untuk memastikan perputaran dana dan produktifitas organisasi nirlaba dalam membuat dampak baik bagi masyarakat melalui dana hibah tersebut. Dalam SFAS No. 117 diatur bahwa standar laporan keuangan organisasi



nirlaba mencakup *Statement of Financial Position (Balance Sheet)*, *Cash Flow*, dan *Activities Flow*. Begitu pula dalam ISAK 35 dinyatakan bahwa laporan keuangan organisasi nirlaba harus meliputi Laporan Posisi Keuangan pada Akhir Periode Pelaporan, Laporan Aktivitas serta Laporan Arus Kas untuk Suatu Periode Pelaporan dan juga Catatan Atas Laporan Keuangan.

Laporan keuangan organisasi nirlaba harus memiliki kerangka konseptual yang sesuai dengan PSAK. Dalam ISAK 35 disebutkan bahwa unsur-unsur kualitas berikut yang harus terdapat dalam laporan keuangan organisasi nirlaba:

1. Relevan, yang relevan memiliki unsur-unsur berikut :

1. Manfaat umpan balik (feedback value).
2. Manfaat prediktif (predictive value).
3. Tepat waktu (timeliness).
4. Lengkap

2. Andal, yang memenuhi karakteristik berikut :

1. Penyajian jujur.
2. Dapat diverifikasi (verifiability).
3. Netralitas
3. Dapat dibandingkan
4. Dapat dipahami

Munculnya unsur kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba yang harus terpenuhi tersebut membuat organisasi sudah sepantasnya melakukan pengendalian internal untuk memastikan seluruh kegiatan operasional mendukung pencapaian kualitas tersebut. AIESEC sendiri melakukan pengendalian internal melalui kegiatan audit internal. Audit internal AIESEC dilakukan oleh *Internal Audit Committee* yang independen dan berada langsung dibawah *Supervisory Group* atau pemberi dana hibah AIESEC Indonesia yang terdiri dari alumni yang sudah tidak terikat dengan cabang manapun. Anggota dari Internal Audit Committee juga di rekrut dari anggota yang telah menjadi alumni dari sebuah entitas AIESEC.

Audit internal AIESEC dilakukan dua kali dalam setiap tahun yang hasil akhirnya merupakan temuan terkait pelaksanaan standar operasional organisasi dan pelaporan keuangan organisasi. Sepanjang tahun 2020 peneliti menemukan sebuah fenomena yang terjadi dalam



temuan hasil internal audit AIESEC Indonesia yang dirangkum dalam *Internal Audit Report AIESEC Indonesia* (2020) sebagaimana tertulis dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Audit Internal Report AIESEC Indonesia 2020 First Half

Aspek	Skor Minimum	Skor	Kualifikasi
Non Monetori	80%	82%	Lulus Kualifikasi
Akuntansi	80%	80%	Lulus Kualifikasi
Monetori	100%	100%	Lulus Kualifikasi
Dokumen Pendukung	80%	80%	Lulus Kualifikasi
Pelaksanaan <i>Student Exchange</i>			
Legal	90%	90%	Lulus Kualifikasi
Transparansi	100%	86%	Lulus Kualifikasi
Hubungan Eksternal	80%	56%	Tidak Lulus Kualifikasi
Audit Laporan Keuangan	80%	85%	Lulus Kualifikasi
Bukti Pelaksanaan Projek Sosial	85%	75%	Lulus Kualifikasi

Sumber: aiesec.or.id/iac-2020-1

Seperti yang dituliskan dalam tabel 1.1 pada semester pertama tahun 2020 telah 85% entitas cabang berhasil menerapkan sistem akuntansi dan membuat laporan keuangan yang sesuai dengan standar AIESEC Indonesia. Namun terjadi penurunan drastic pada setengah tahun kedua dalam pemenuhan kriteria audit laporan keuangan oleh entitas cabang seperti tertera pada tabel berikut ini:



Tabel 1.2

Audit Internal Report AIESEC Indonesia 2020 Second Half

Aspek	Skor Minimum	Skor	Kualifikasi
Non Monetori	80%	82%	Lulus Kualifikasi
Akuntansi	80%	40%	Lulus Kualifikasi
Monetori	100%	100%	Lulus Kualifikasi
Dokumen Pendukung	80%	85%	Lulus Kualifikasi
Pelaksanaan <i>Student Exchange</i>			
Legal	90%	95%	Lulus Kualifikasi
Transparansi	100%	75%	Tidak Lulus Kualifikasi
Hubungan Eksternal	80%	80%	Tidak Lulus Kualifikasi
Audit Laporan Keuangan	80%	40%	Lulus Kualifikasi
Bukti Pelaksanaan Proyek Sosial	85%	89%	Lulus Kualifikasi

Sumber: aiesec.or.id/iac-2020-2

Dalam tabel 1.2 hanya 40% entitas cabang berhasil memenuhi kriteria audit untuk laporan keuangan yang sesuai dengan standar AIESEC Indonesia. Berikut merupakan temuan yang tertulis dalam *Audit Internal Report AIESEC Indonesia 2020 Second Half*:

Tabel 1.3

Audit Internal Report AIESEC Indonesia 2020 Second Half

<i>Observation</i>	<i>Requirement</i>
--------------------	--------------------



Untracked cash on hand in financial statement Cash on hand must be recorded into account that appropriate with accounting standard

Cash book on bank is not balance between bank statement and Waveapp The amount of cash on bank in cash book, balance sheet and bank statement must be same.

Petty cash is not balance between cash book and wave The amount of cash on hand in cash book, balance sheet and bank statement must be same.

Wrong record for bad debt expense journal It must be recounciled. Bad debt expense will not make the balance of AR not normal.

The account payable amount in financial statement not reflect the real amount Financial statement must not contain some errors. Department head must check it regularly.

Sumber: aiesec.or.id/iac-2020-2

Dalam National Compendium AIESEC Indonesia (2020) disebutkan bahwa entitas cabang yang tidak dapat memenuhi kriteria laporan keuangan selama 4 (empat) kali periode audit internal tidak akan dapat melanjutkan operasional maupun mendapat dana hibah selama 2 (dua) periode audit internal kedepan. Berdasarkan wawancara kepada salah seorang anggota aktif dari salah satu entitas cabang AIESEC Indonesia yaitu AIESEC Universitas Brawijaya diprediksikan hal ini terjadi setelah perubahan peraturan AIESEC Indonesia dalam *National Compendium AIESEC Indonesia* (2020) yang menyatakan bahwa seluruh entitas cabang harus mengubah penggunaan aplikasi pencatatan dan pelaporan keuangannya dari *Quickbooks* menjadi *WaveApps*.

Perubahan aplikasi akuntansi dapat memberikan keterkejutan terhadap anggota termasuk kemungkinan kemampuan anggota yang masih minim dalam mengoperasikan aplikasi akuntansi terbaru. Sehingga perlu dilakukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia pada entitas cabang untuk pemenuhan standar kualitas laporan keuangan yang telah ditentukan.

Menurut Spencer (2005) kompetensi merupakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalani dunia pekerjaan maupun pengalaman belajar dan kehidupan. Begitupula menurut Boyatzis (2007) kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu yang berhubungan dengan kemampuan mengeksekusi pekerjaan yang dibebankan



kepadanya. Sehingga dari definisi para ahli semua individu yang sedang melakukan pekerjaan tertentu harus memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya guna menghasilkan keluaran yang paling berguna dan menguntungkan bagi organisasi yang menaunginya. Terdapat sebuah model yang ditemukan oleh Campion (1994) melalui penelitiannya yang menunjukkan dalam kinerja diperlukan serangkaian kompetensi yang dirangkum dalam sebuah teori dan model penelitian bernama KSA (*Knowledge, Skill, Ability*).

Dalam model KSA mensyaratkan bagi pekerja jika berhubungan dengan sistem informasi maka harus memiliki pengetahuan dalam bidang tersebut, begitupula dengan bidang lainnya.

Knowledge atau pengetahuan merupakan ilmu yang dimiliki anggota dalam melakukan tugasnya yang didapat dari pendidikan dan pelatihan. *Skill* atau kemampuan merupakan indikator yang akan mewakili kemampuan anggota dalam menjalankan tugasnya yang merupakan refleksi dari pengalaman kerja sebelumnya. Kemudian *Attitude* atau perilaku merupakan perbuatan dan tindakan individu yang cenderung dilakukan ketika mengerjakan sebuah tugas dalam organisasi. Sehingga peneliti memilih untuk mengujikan model KSA terhadap anggota departemen keuangan seluruh entitas cabang AIESEC Indonesia guna mengetahui

Dalam penelitian Surya (2004) model KSA yang digunakan sebagai variabel penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja anggota departemen keuangan Lingkar Sosial Malang untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Sebanyak 18 orang anggota berdasarkan wawancara 50% anggota departemen keuangan Lingkar Sosial Malang setuju bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Selain itu Surya (2004) juga mengungkapkan keterbatasan penelitian yaitu ketika hanya model KSA yang diujikan kepada anggota organisasi non laba maka belum dapat berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba karena kompetensi sumber daya manusia hanya menilai anggota sebagai individu namun belum menilai kemampuan organisasi nirlaba sebagai satu entitas untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Begitupula pada penelitian Sagara (2015) dimana variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap kualitas laporan keuangan dalam keterbatasan penelitian juga diungkapkan bahwa survey hanya subyektif kepada apa yang anggota miliki didalam dirinya namun belum memperhatikan kondisi organisasi non laba secara keseluruhan.



Keterbatasan penelitian yang diungkapkan menunjukkan terdapat variabel lain yang dapat menjadi pendukung untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba terutama dalam menilai pengaruh pemimpin atau jajaran manajerial organisasi dalam mengelola organisasinya sehingga peneliti memutuskan untuk menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini untuk melihat signifikansi pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Hal ini juga didukung oleh teori Neoklasik yang dikembangkan oleh Elton Mayo (1972) dimana teori ini menekankan bahwa kesuksesan organisasi bergantung dengan hubungan antar anggota terutama bagaimana pemimpin menginspirasi dan memberikan arahan kepada anggotanya untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Secara umum teori klasik mengemukakan dalam hubungan antar anggota dalam organisasi diperlukan adanya partisipasi, perluasan kerja, dan kemampuan pemimpin menggerakkan organisasi secara *bottom up*. Berdasarkan teori Neoklasik dalam penelitian ini peneliti memilih untuk menggunakan variabel gaya kepemimpinan untuk melihat bagaimana pendekatan manajerial kepada anggota mempengaruhi komitmen anggota untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengoptimalkan aplikasi akuntansi yang telah disediakan oleh AIESEC Indonesia untuk membuat laporan keuangan yang andal.

Terdapat begitu banyak teori kepemimpinan yang berkembang saat ini, salah satunya merupakan teori kepemimpinan transformasional yang ditemukan oleh Burns (1987) dimana kepemimpinan transformasional didefinisikan ketika pemimpin dan anggota membantu satu sama lain untuk mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi dalam organisasi.

Tujuan dari teori atau gaya kepemimpinan transformasional ini adalah pengurangan *Moral Hazard* atau cedera moral dalam organisasi sehingga pemimpin membantu pemenuhan seluruh kebutuhan anggota untuk mencapai tujuan bersama organisasi dengan cara pemenuhan komponen gaya kepemimpinan transformasional yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai variabel menggunakan masing masing indikatornya, yaitu pelayanan kepada anggota, intelektual pemimpin dan motivasi yang diberikan kepada anggota. Gaya kepemimpinan transformasional juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronald (2009) dimana kelompok yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki performa dan kepuasan anggota dibanding dengan anggota organisasi yang cenderung lebih sedikit memenuhi kriteria pemimpinnya sesuai dengan indikator kepemimpinan transformasional.



Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional akan menjadi variabel yang diujikan untuk dilihat pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dihasilkan adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional secara empiris terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan pengetahuan manajemen terhadap indikator yang dapat membantu organisasi nirlaba meningkatkan kualitas laporan keuangan terutama AIESEC Indonesia entitas cabang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat berkontribusi bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti:

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan peneliti terkait indikator yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dan juga implementasi gaya kepemimpinan yang paling tepat didalam organisasi terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Sehingga sebagai anggota organisasi nirlaba dapat berkontribusi nyata berdasarkan data untuk memperbaiki sistem yang ada dalam organisasi dan juga sebagai tambahan pengetahuan peneliti yang dimasa depan berkeinginan membentuk organisasi nirlaba milik sendiri.

2. Bagi Instansi Terkait:



Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi organisasi nirlaba terkait untuk memberi perhatian khusus terhadap indikator yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dan juga gaya kepemimpinan yang dipilih manajerial sehingga dapat dijadikan fokus untuk diperbaiki implementasi indikatornya pada setiap entitas cabang guna menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan sesuai standar. Sehingga tidak sampai terjadi entitas cabang yang tidak dapat melanjutkan operasionalnya dalam periode tertentu akibat hasil tidak wajar pada laporan keuangan di audit internal.

3. Bagi Peneliti Lain:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pemikiran untuk diteliti lebih lanjut oleh peneliti lain terkait indikator yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dan juga gaya kepemimpinan terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika tugas akhir ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian ini dan urgensi dari masalah tersebut yang kemudian dirangkum dalam rumusan masalah.

Disebutkan pula tujuan dan manfaat penelitian ini

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berisi tentang landasan teori dari masalah dan variabel yang diangkat. Dijabarkan juga variabel penelitian dan pengukurannya, kerangka teoritis, dan pengembangan hipotesis serta gambaran bagan kerangka teoritis tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang cara peneliti melakukan penelitian yang didalamnya dijabarkan populasi dan sampel penelitian, data penelitian dan sumbernya, metode pengukuran variabel dan pengujian hipotesis.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi atas hasil kuantitatif penelitian yang ditemukan peneliti disertai dengan uraian jawaban dari hipotesis yang diangkat terkait dengan topik untuk menjawab tujuan dilakukannya penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan jalannya penelitian yang berisi jawaban atas permasalahan yang diangkat dan juga saran yang dapat diajukan pulis berdasarkan data yang didapatkan kepada organisasi nirlaba terkait. Peneliti juga akan menjabarkan kendala atau keterbatasan selama penelitian berlangsung sebagai bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori yang Mendasari Penelitian

2.1.1 Organisasi Nirlaba

Menurut Sofyandi (2007) organisasi merupakan persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terikat dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dimana terdapat satu atau dua orang sebagai atasan dan beberapa orang lainnya sebagai bawahan. Menurut Martin (1991) organisasi dibagi menjadi dua jenis berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. *Profit Organization*: organisasi yang berorientasi mencetak laba.
2. *Non Profit Organization*: organisasi yang orientasinya bukan mencetak laba melainkan melayani masyarakat.

Organisasi nirlaba menurut Young (2003) merupakan organisasi dengan karakteristik antara lain, tidak mencari keuntungan, mendapatkan pertimbangan tertentu dalam pembebanan pajak, berorientasi pada pelayanan, tidak menggantungkan diri pada klien untuk hal keuangan, biasanya mengalami kendala dalam hal strategi untuk mencapai tujuan organisasi, didominasi profesional dan politik.

Berdasarkan PSAK No. 45 (2011) maka organisasi nirlaba adalah organisasi yang menghasilkan barang atau jasa tanpa bertujuan mendapat laba, tidak mengharapkan manfaat ekonomi dari sumber daya yang digunakan, dan tidak dapat diperjual belikan atau dialihkan kepemilikannya.

Sehingga dapat disimpulkan organisasi nirlaba merupakan organisasi yang tidak berorientasi keuntungan namun tetap bagian dari sistem ekonomi karena menggunakan sumber daya yang sama dengan organisasi berorientasi laba dalam mencapai tujuannya yang sudah selayaknya memiliki pengendalian inernal yang baik.



Secara garis besar menurut Martin (1991) organisasi nirlaba dibagi menjadi beberapa bentuk, antara lain:

1. *Governmental Unit*: Organisasi yang dimiliki pemerintah.
2. *Non Business Non Governmental Organization*: Organisasi yang tidak dimiliki pemerintah dan berbentuk yayasan. Non Governmental Organization disingkat menjadi

NNO dan dibagi menjadi:

1. *Universities and Colleges*,
2. *Hospitals and Other Health Care Provider*,
3. *Voluntary Health and Welfare Organization*,
4. *Other Non Business Non Governmental Organization*.

Karena organisasi nirlaba juga menerima sejumlah dana yang harus diolah untuk kegiatannya diperlukan laporan keuangan sebagai pertanggung jawaban pencatatan keuangan organisasi nirlaba.

Dimulai dari periode tahun buku 1 Januari 2020 pencatatan keuangan organisasi nirlaba di Indonesia dilakukan berdasarkan PSAK 1 ISAK 35. Peraturan ini diterbitkan IAI seiring dengan dihapusnya PSAK 45 yang dulunya mengatur pencatatan keuangan organisasi nirlaba. Berdasarkan ISAK 35 penulisan laporan keuangan organisasi nirlaba bertujuan untuk memberikan informasi yang relevan bagi pihak yang memiliki kepentingan didalam organisasi contohnya pemberi dana dan anggota.

Komponen laporan keuangan organisasi nirlaba terdiri dari laporan posisi keuangan, laporan penghasilan komprehensif, laporan perubahan aset neto, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. Laporan posisi keuangan dan perubahan aset neto bertujuan untuk menyajikan pos aset dan liabilitas dan hubungan antar pos pos tersebut sehingga dapat membantu untuk menilai kemampuan organisasi memberikan jasa secara berkelanjutan dan kemampuan pelunasan kewajiban yang berkaitan dengan eksternal.

Dalam laporan penghasilan komprehensif disajikan jumlah dan klasifikasi jenis penyumbang dana, disajikan apakah penyumbang dana termasuk kedalam kategori permanen, terikat secara temporal, dan tidak terikat. Kemudian laporan arus kas menyajikan informasi mengenai pengeluaran dan penerimaan kas dalam suatu periode berjalan. Terakhir, catatan atas laporan keuangan yang didalamnya menyajikan aktivitas



organisasi menyajikan informasi terkait kinerja organisasi dalam suatu periode, upaya organisasi dalam menyediakan jasa, dan kinerja badan manajerial.

Selain itu pelaporan keuangan organisasi nirlaba juga dibahas dalam SFAS no. 117 dimana laporan keuangan organisasi nirlaba harus mencakup *Cash Flow*, *Activities Flow*, dan *Statement of Financial Position (Balance Sheet)*.

2.1.2 AIESEC Indonesia

AIESEC merupakan salah satu contoh organisasi nirlaba internasional dibawah Perserikatan Bangsa Bangsa. AIESEC adalah organisasi pemuda yang bertujuan mengembangkan jiwa kepemimpinan dengan melakukan kegiatan pertukaran pelajar intrakultur. AIESEC telah berdiri sejak tahun 1948 dan saat ini terdapat di 128 negara lainnya di dunia. AIESEC dapat digolongkan sebagai *Non Profit* dan *Non Governmental Organization*. Di Indonesia sendiri juga telah berdiri AIESEC Indonesia yang memiliki 26 entitas cabang di Indonesia. Dalam pelaksanaan aktivitasnya AIESEC mendapat dana hibah dari peserta kegiatan pertukaran pelajar intrakultur.

Melihat kegiatan organisasi yang berskala internasional dan juga terdapat sebuah dana yang harus diputar untuk kegiatan operasionalnya maka diperlukan pengendalian yang berifat internal untuk memastikan seluruh operasional organisasi berjalan sesuai standar yang nantinya akan direfleksikan dalam laporan keuangan dan operasional masing masing entitas cabang yang akan diuji tingkat kewajarannya melalui kegiatan audit internal.

Seperti pada definisi Tugiman (2006) audit internal merupakan fungsi penilaian independen suatu organisasi yang bertujuan memberikan evaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Menurut Sawyer (2003) hal yang harus dinilai dalam audit internal antara lain adalah:

1. Keefektifan pencapaian tujuan organisasi
2. Keefisienan penggunaan sumber daya organisasi
3. Pemenuhan Standar Operasional Prosedur
4. Pemenuhan peraturan dan kebijakan eksternal dalam kegiatan operasional
5. Identifikasi dan minimalisasi risiko yang dihadapi perusahaan di masa depan
6. Keandalan dan keakuratan laporan keuangan yang disediakan oleh organisasi.

Untuk mencapai sistem pengendalian internal yang baik AIESEC Indonesia mengadakan audit internal yang dilakukan 2 kali dalam setiap tahun kepada seluruh kepala departemen AIESEC di entitas cabang. Audit internal AIESEC dilakukan oleh *Internal Audit Committee* yang



merupakan alumni entitas cabang AIESEC namun statusnya sudah tidak terikat pada entitas manapun dan diawasi langsung oleh Supervisory Group AIESEC Indonesia. Tujuan audit internal yang dilakukan oleh AIESEC juga sama dengan audit internal pada umumnya. Berdasarkan *National Compendium* AIESEC Indonesia (2020) audit internal AIESEC Indonesia kepada entitas cabang merupakan kegiatan independen, obyektif, dan konsultatif yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas entitas cabang mencapai tujuannya dalam kegiatan operasional yang dilakukan. Suatu entitas cabang akan diberi *Engagement Letter* 30 hari sebelum *Field Work* audit dilaksanakan. Dalam *Engagement Letter* disebutkan beberapa kriteria yang akan diuji kewajaran implementasinya oleh auditor internal yang secara garis besar akan meliputi:

1. Bukti rekam data material yang autentik, relevan dan cukup terhadap aktivitas keuangan dan operasional.
2. Ketepatan waktu pelaporan keuangan.
3. Ketepatan pencatatan jurnal transaksi keuangan dan laporan keuangan.
4. Sistem pengendalian administrasi yang dilakukan secara konsisten.
5. Implementasi standar operasional prosedur oleh setiap kepala departemen dalam entitas cabang.

Setelah audit internal dilakukan pada seluruh entitas cabang di Indonesia maka dalam maksimal 30 hari *Internal Audit Committee* akan menerbitkan laporan hasil audit yang berisi temuan audit internal dan juga tingkat kewajaran keseluruhan suatu entitas cabang. Bagi auditor laporan ini bertujuan untuk menuangkan seluruh tanggung jawab auditor atas hasil kerja dan temuannya di lapangan yang terkait dengan efektifitas operasional masing masing entitas cabang. Bagi anggota di entitas cabang laporan ini sangat bermanfaat untuk evaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam *National Compendium* AIESEC Indonesia (2020) disebutkan bahwa entitas cabang yang dinyatakan wajar dalam audit internal adalah yang memenuhi kriteria minimum audit pada seluruh departemen yang dimiliki. Apabila entitas cabang tidak dapat memenuhi kriteria tersebut maka hasil audit akan disebut tidak wajar dan apabila entitas cabang menerima 4x hasil tidak wajar dalam audit internal maka entitas cabang tidak dapat untuk melanjutkan operasional dengan dana hibah pada setengah tahun berikutnya setelah audit internal dilaksanakan.



Berdasarkan Audit Internal Report AIESEC Indonesia (2020) pada setengah tahun pertama telah terdapat 85% entitas cabang yang berhasil memenuhi kriteria audit minimum namun dalam setengah tahun kedua terdapat penurunan drastis menjadi hanya 40% entitas cabang dapat memenuhi kriteria minimum pelaporan keuangan. Hal ini didukung oleh pergantian aplikasi pencatatan keuangan yang dilakukan oleh organisasi dimana anggota belum sepenuhnya mampu menggunakan aplikasi tersebut karna tidak semua anggota memiliki latar belakang akuntansi atau mendapat pelatihan yang mendukung dalam pencatatan keuangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa entitas cabang belum memiliki kemampuan yang baik untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan sesuai standar AIESEC Indonesia dikarenakan kompetensi sumber daya dalam menghadapi perubahan yang berkaitan dengan pembuatan laporan keuangan yang variabel penyelesaian permasalahan akan dibahas oleh peneliti.

2.1.3 Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan bertujuan menyediakan informasi bermanfaat bagi penggunanya sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. Untuk menyediakan laporan yang informasinya dapat digunakan dengan baik dan berkualitas tinggi maka terdapat beberapa karakteristik yang harus dipenuhi.

Menurut IAI (2016) dalam Draf Eksposur Kerangka Konseptual Laporan Keuangan terdapat beberapa karakteristik kualitatif informasi laporan keuangan yang dapat dikatakan berguna. Pada dasarnya laporan keuangan akan menjadi berkualitas jika memenuhi karakteristik relevan dan dapat merepresentasikan dengan tepat hal yang perlu untuk direpresentasikan. Hal itu dirangkum dalam karakteristik laporan keuangan fundamental dan peningkatan dengan penjelasan sebagai berikut,

1. Karakteristik Laporan Keuangan Fundamental

Dalam Draf Eksposur Kerangka Laporan Keuangan IAI (2016) Kualitas fundamental yang pertama adalah relevansi. Jika informasi dalam laporan keuangan relevan, maka informasi tersebut mampu membuat perbedaan pengambilan keputusan oleh pengguna laporan keuangan.

Pengambilan keputusan dapat berubah apabila laporan keuangan dapat menyajikan informasi prakiraan kondisi keuangan entitas di masa depan. Apabila informasi dapat menyajikan prediksi maka informasi juga pasti dapat menyajikan konfirmasi terhadap hipotesa yang ingin diajukan untuk peningkatan keuangan pada tahun selanjutnya dengan membandingkan informasi yang



tertetra pada tahun berjalan. Selain itu laporan keuangan juga harus bersifat material yang artinya jika salah satu pos dalam laporan keuangan hilang atau salah saji maka dapat menyebabkan perubahan pengambilan keputusan. Dalam SFAC No. 2 (FASB 2021) kualitas primer dari informasi yang disajikan dalam laporan keuangan adalah relevan, dimana relevan dikatakan sebagai kapasitas untuk membuat perbedaan pengambilan keputusan pengguna karena tepat waktu, menyajikan nilai umpan balik dan prediktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa relevansi adalah kapasitas suatu informasi dalam laporan keuangan untuk menyajikan informasi yang signifikan pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan dimana didalam terdapat informasi yang prediktif atau menunjukkan perubahan dari periode ke periode lainnya.

Berdasarkan Draf Eksposur Kerangka Laporan Keuangan IAI No. 35 (2018) kualitas yang kedua adalah dapat merepresentasikan suatu kondisi dengan tepat. Untuk merepresentasikan dengan tepat suatu kondisi didalam angka dan kata maka laporan keuangan haruslah netral. Laporan keuangan dapat dikatakan netral apabila tidak menekankan atau menitikberatkan pada suatu kondisi sehingga dapat direpresentasikan lebih atau kurang dari kondisi sebenarnya. Agar dapat merepresentasikan suatu kondisi dengan tepat laporan keuangan juga harus lengkap. Sebagai contoh apabila menyajikan pos aset biaya awal dan biaya penyesuaian harus disajikan dan dalam pos lain tidak menutup kemungkinan diperlukannya penyajian biaya biaya lain yang dapat mempengaruhi kualitas barang atau jasa. Yang terakhir agar dapat merepresentasikan suatu kondisi dengan tepat maka laporan keuangan harus disajikan secara benar. Benar bukan berarti sempurna tanpa kesalahan namun jika ada ketidak mampuan dalam mengestimasi suatu biaya dengan akurat maka hal tersebut harus dijelaskan lengkap dengan proses estimasi final. Menurut Belkaoui (1992) komponen paling kritis dalam laporan keuangan adalah ketepatan penggambaran suatu kejadian yang direpresentasikan dalam angka. Pada level praktis ketepatan representasi digambarkan dengan konsistensi kebijakan untuk menggambarkan suatu operasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketepatan penggambaran merupakan penyajian informasi secara netral dan akurat dalam hal penyajian angka.

2. Karakteristik Laporan Keuangan Peningkat

Karakteristik peningkat berikut apabila diterapkan dapat meningkatkan kualitas sebuah laporan keuangan. Karakteristik yang pertama adalah keterbandingan Berdasarkan Draf Eksposur Kerangka Laporan Keuangan IAI (2016) keterbandingan artinya antar pos harus dapat



memberikan alternative pengambilan keputusan. Namun dengan adanya keterbandingan bukan berarti penyajian setiap pos harus berbeda metodenya melainkan setiap pos yang harus disajikan dengan metode seragam maka harus disajikan seragam namun pos yang harus disajikan dengan metode berbeda maka harus disejakan berbeda. Dalam penelitian Mary E., *Barth Graduate School of Business, Stanford University, Stanford, CA 94305, USA* (2013) keterbandingan diartikan sebagai kemungkinan pengguna laporan keuangan memahami persamaan dan perbedaan yang terjadi dalam setiap pos dimana semua hal yang berbeda harus dilaporkan berbeda dan semua hal yang sama harus dilaporkan dengan sama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterbandingan adalah karakteristik dimana setiap pos dapat dilihat jelas perbedaan informasi yang dihasilkan guna menunjang pengambilan keputusan.

Karakteristik selanjutnya adalah dapat dipahami, Berdasarkan Draf Eksposur Kerangka Laporan Keuangan IAI (2016) laporan keuangan dibuat agar pengguna memiliki pengetahuan atas suatu kondisi tertentu. Namun tidak menutup kemungkinan terdapat suatu kondisi yang terlalu rumit dijelaskan. Sehingga diperlukan konsultan untuk membantu pengguna memahami kondisi tersebut. Dalam penelitian Arthur Harris Adelberg, *Accounting Research Center, Booth School of Business, University of Chicago Wiley* (1997) suatu laporan keuangan dikatakan dapat dipahami apabila tidak terdapat semantik dan pragmatik yang membuat pengguna menjadi bias karna didalamnya terkandung kode tersirat yang dapat membuat misinterpretasi terhadap suatu sajian pos laporan keuangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan tidak mengandung informasi yang bias dan rumit sehingga mampu dipahami oleh para pengguna untuk mengambil keputusan.

Karakteristik selanjutnya adalah tepat waktu. Berdasarkan Draf Eksposur Kerangka Laporan Keuangan IAI No. 35 (2016) dimana suatu laporan keuangan harus diperbarui tepat sesuai pada periode pelaporannya tujuannya adalah memberikan laporan yang benar dapat merepresentasikan tren terkini karena semakin lawas suatu laporan tidak menutup kemungkinan kondisi terkini telah berubah sehingga kegunaan laporan keuangan menjadi berkurang. Dalam FASB (1980) laporan keuangan harus tersedia tepat waktu ketika dibutuhkan yaitu pada akhir periode tertentu sebelum informasi yang disajikan kehilangan kapasitas untuk mempengaruhi pengambilan keputusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tepat waktu berarti laporan keuangan

selalu dikeluarkan di akhir sebuah periode akuntansi guna menjaga relevansi informasi yang disajikan.

Berdasarkan Draft Eksposur Kerangka Laporan Keuangan IAI No. 35 (2016) karakteristik yang terakhir adalah keterverifikasian yang harus dilakukan untuk memberikan kepercayaan kepada pengguna terhadap informasi yang disajikan dalam laporan keuangan. Verifikasi dapat dilakukan dengan kalkulasi ulang pada metode yang sama contohnya adalah penyediaan pos persediaan dapat diverifikasi dengan penyediaan pos biaya. Menurut Channey dan Jetter (1994) keterverifikasian adalah kemampuan untuk meyakinkan bahwa suatu laporan keuangan dapat dikonfirmasi dan diperiksa penyajiannya sesuai dengan standar akuntansi yang telah ditentukan oleh badan resmi suatu negara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterverifikasian merupakan informasi akuntansi yang telah dikalkulasi ulang sehingga dapat dipastikan metode dan angka yang tertera dalam laporan keuangan telah valid.

2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Meurut Fathoni (2006) sumber daya manusia merupakan kekayaan terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi. Jika suatu organisasi ingin memiliki pengelolaan yang baik maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Hal ini juga berlaku dalam bagian pencatatan serta pelaporan keuangan organisasi, jika organisasi ingin mendapatkan keluaran maksimal berupa laporan keuangan yang berkualitas maka organisasi harus memiliki anggota yang kompeten dalam menjalankan fungsi tersebut. Dalam penelitian Champion (1994) diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi yang di rangkum dalam suatu model yaitu *Knowledge, Skills, and Ability* (KSA). Model KSA merupakan suatu model yang didalamnya terdapat faktor faktor atau spesifikasi yang harus dimiliki dalam menjalankan suatu peran dan tugas tertentu dalam organisasi. Model KSA seharusnya diimplementasi sejak proses rekrutmen anggota untuk memastikan kompetensi yang dimiliki oleh anggota sebelum nantinya harus benar benar mengerjakan tugas dalam organisasi. Selain itu model KSA juga dapat dikembangkan melalui serangkaian kegiatan pelatihan untuk membentuk kompetensi dari anggota aktif dalam organisasi.

Champion (1994) membuat model KSA terdiri dari berbagai indikator Dalam Noe et al (2011) knowledge merujuk pada informasi faktual atau prosedural yang dimiliki oleh anggota dalam menjalankan tugasnya. *Knowledge* akan menunjukkan berhasil atau tidaknya pelaksanaan



tugas oleh anggota organisasi. Anggota yang memiliki pengetahuan cukup disimpulkan dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi dan menghasilkan keluaran yang lebih baik. Terdapat 3 (tiga) indikator yang akan diukur untuk mengetahui implementasi model KSA bagian Knowledge pada anggota departemen keuangan organisasi nirlaba:

1. Memiliki pengetahuan tentang istilah yang berkaitan dengan laporan keuangan dan pencatatan keuangan
2. Memiliki pengetahuan tentang teknik pencatatan dan pelaporan keuangan yang sesuai standar organisasi.
3. Memiliki pengetahuan terkait komponen yang harus dimunculkan dalam laporan keuangan organisasi.

Skill merujuk pada tingkat keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dan menghasilkan keluaran yang berkualitas merujuk pada bagaimana anggota organisasi dapat mengeksekusi tugas dengan kualitas yang paling baik namun dengan metode yang paling efisien. Terdapat 3 (tiga) indikator yang akan diukur untuk mengetahui implementasi model KSA bagian skill pada anggota departemen keuangan organisasi nirlaba:

1. Memahami operasi aplikasi pencatatan dan pelaporan keuangan.
2. Mampu menyelesaikan pencatatan keuangan dan laporan keuangan dengan benar dan tepat waktu.
3. Mampu menyelesaikan masalah yang mungkin terjadi dalam pencatatan dan pelaporan keuangan.

Kemudian *Ability* merujuk pada kemampuan umum individu dalam berorganisasi. *Ability* biasanya dikaitkan dengan kemampuan kognitif anggota dalam menghadapi dinamika organisasi seperti persaingan antar anggota atau kemampuan komunikasi anggota dalam organisasi. Terdapat 3 (tiga) indikator yang akan diukur untuk mengetahui implementasi model KSA bagian ability pada anggota departemen keuangan organisasi nirlaba:

1. Mampu bekerjasama dengan departemen lain untuk memastikan pencatatan dan pelaporan keuangan lancar dan valid.



2. Mampu beradaptasi dengan cepat apabila terdapat perubahan ketentuan dalam pencatatan dan pelaporan keuangan.

3. Mampu berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Model KSA telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam penelitian Windiastuti (2013) yang dilakukan kepada anggota keuangan dalam dua organisasi nirlaba yang berbeda menunjukkan bahwa semakin banyak suatu organisasi memenuhi indikator dalam model KSA maka semakin efektif pula kinerja anggota dan keluaran yang dihasilkan semakin baik karena anggota organisasi dianggap memiliki logika yang lebih baik dalam menyelesaikan permasalahan atau tantangan yang dihadapi ketika menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemudian dalam penelitian Kartikawangi (2002) dengan pengembangan kompetensi anggota organisasi yang sesuai dengan model KSA dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

2.1.5 Teori Organisasi Neoklasik

Teori ini dicetuskan oleh Mayo (1927) dimana organisasi haruslah dipandang sebagai suatu perkumpulan untuk menjalankan tugas tugas tertentu. Namun mereka yang menjalankan tugas tersebut harus dipandang sebagai sekumpulan manusia bukan sekumpulan mesin. Pada era ini Elton Mayo mulai menguji beberapa perubahan fungsi kerja dalam organisasi, diterapkan pula sistem insentif dan rekognisi kepada anggota yang memiliki kinerja maksimal. Selain itu Elton Mayo juga memperkenalkan konsep kerja sama dalam organisasi. Dimana organisasi dibentuk bersama oleh pemimpin dan anggota.

Teori neoklasik memandang perlunya tiga hal dalam organisasi yaitu partisipasi anggota, perluasan kerja dan kemampuan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menampung aspirasi seluruh anggota namun tetap memperhatikan pencapaian tujuan organisasi. Sehingga sejak penelitian yang dilakukan Mayo (1927) pada beberapa organisasi laba maupun non laba di Hawthorne, Chichago yang kemudian hasilnya dikenal sebagai teori organisasi neoklasik atau efek hawthorne membuat berbagai macam organisasi mulai mencari gaya kepemimpinan yang paling cocok diterapkan oleh manajemen kepada anggota sebab dibanding membuat anggota merasa tertekan dalam suatu supervisi manajemen harus mampu menciptakan suasana kerja organisasi yang penuh motivasi, penghargaan, dan bantuan dalam pencapaian tujuan organisasi.



2.1.6 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Begitu banyak teori kepemimpinan yang berkembang salah satunya merupakan teori kepemimpinan transformasional. Dalam organisasi nirlaba permasalahan sering kali timbul karena kurangnya kemampuan pemimpin memberikan wadah bagi anggota untuk belajar dan juga mendapat apresiasi akan hasil kerja mereka. Teori kepemimpinan transformasional merupakan teori yang dicetuskan oleh Burns (1987) yang didefinisikan ketika pemimpin dan anggota membantu satu sama lain untuk mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi dalam organisasi. Dalam teori ini peningkatan motivasi dan moral diukur melalui 2 (dua) dimensi variabel yaitu intelektual pemimpin dan motivasi & inspirasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota.

Berdasarkan teori kepemimpinan transformasional Burns (1987) dimensi variabel pertama yang harus diujikan adalah pelayanan kepada anggota. Organisasi nirlaba merupakan entitas yang diharapkan dapat mengembangkan kemampuan anggota secara mandiri untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan pelayanan anggota. Pelayanan anggota dapat diberikan dalam bentuk pelatihan, pengawasan dan bimbingan selama anggota menjalankan tugasnya. Pada dimensi pelayanan kepada anggota terdapat indikator yang harus dipenuhi, antara lain:

1. Pemimpin memberikan pelatihan dan bimbingan yang cukup kepada anggota terkait tugas yang akan dijalankan
2. Pemimpin memberikan pengawasan terhadap eksekusi tugas yang diberikan kepada anggota untuk menghindari risiko kesalahan.

Berdasarkan teori kepemimpinan transformasional Burns (1987) dimensi variabel kedua yang harus diujikan adalah intelektual pemimpin. Sebagai organisasi yang diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan sosial dengan cara membentuk kemampuan anggotanya maka diharapkan terdapat pemimpin yang memiliki keahlian baik dalam bidang pekerjaannya maupun kemampuan memimpin sebagai bagian manajerial. Pada dimensi intelektual pemimpin terdapat indikator yang harus dipenuhi, antara lain:

1. Pemimpin memiliki kemampuan eksekusi tugas yang harus dikerjakan oleh anggota dalam organisasi.



2. Pemimpin memiliki kemampuan manajerial meliputi; pembagian tugas yang seimbang antar anggota dan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan teori kepemimpinan transformasional Burns (1987) dimensi variabel ketiga yang harus diujikan adalah motivasi dan inspirasi. Motivasi dan inspirasi menjadi variabel wajib yang harus dipenuhi karena tidak semua organisasi nirlaba dapat memberikan insentif berupa uang ataupun materi lainnya. Motivasi dan inspirasi harus diberikan oleh pemimpin kepada anggota jika ingin mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Pada dimensi motivasi dan inspirasi terdapat indikator yang harus dipenuhi, antara lain:

1. Pemimpin berusaha memberikan penghargaan atas kinerja anggota sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja anggota.
2. Pemimpin memberikan contoh dan menjadi inspirasi bagi anggota terkait sikap dan perilaku dalam berorganisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ronald (2009) dimana diuji dalam beberapa organisasi nirlaba di India bahwa organisasi yang lebih banyak memenuhi indikator pada gaya kepemimpinan transformasional pada pemimpinnya cenderung memiliki kepuasan anggota yang lebih tinggi dan performa anggota dalam menghasilkan keluaran yang berkualitas pada tugas yang diberikan juga lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini. Penelitian yang pertama merupakan penelitian Surya (2004) dimana didalamnya diuji pengaruh model KSA terhadap kinerja departemen keuangan Lingkar Sosial Malang. Terdapat 74 populasi yaitu seluruh anggota Lingkar Sosial Malang namun hanya 18 orang anggota departemen keuangan yang diambil sebagai sampel karena berkaitan langsung dengan objek penelitian yaitu laporan keuangan organisasi. Penelitian dilakukan dengan metode wawancara. Hasil dari penelitian adalah pada indikator model KSA yang pertama yaitu *Knowledge* terdapat 50% sumbangan pengaruh positif terhadap dalam wawancara. Dapat diartikan bahwa dengan memiliki pengetahuan yang tinggi anggota akan memiliki kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan teori penentuan kinerja (Sulistyawan, 2007) dimana anggota dengan pengetahuan tinggi akan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik sehingga dapat memberikan prestasi bagi organisasi.



Kemudian indikator *Skill* dalam model KSA mendapat sumbangan 38.9% pengaruh positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja anggota dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Hal ini berarti anggota dengan keahlian yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan teori penentuan kinerja (Sulistyanan, 2007) keahlian karyawan dalam memilih metode kerja dan teknik eksekusi pekerjaan dapat berkontribusi pada produktivitas pekerja yang diikuti oleh efisiensi kerja, mempercepat jalannya informasi, dan meminimalisir kesalahan kerja.

Terakhir, indikator *Ability* dalam model KSA mendapat sumbangan 25% pengaruh positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja anggota yang dikonfirmasi dengan hasil wawancara dimana anggota Lingkar Sosial Malang menganggap bahwa faktor utama dalam menghasilkan keluaran yang baik dalam tugas yang diberikan adalah kemampuan dan pengetahuan terhadap pekerjaan. Hal ini bertolak belakang dengan teori penentuan kinerja (Sulistyanan, 2007) dimana kemampuan anggota bersikap atau kemampuan umum lainnya seperti bekerja dalam kelompok berpengaruh positif terhadap kualitas keluaran yang dihasilkan berdasarkan tugas masing-masing.

Penelitian selanjutnya merupakan penelitian Cooper (2009) yang menunjukkan hasil serupa dimana model KSA diujikan secara kuantitatif pada beberapa anggota organisasi nirlaba bagian keuangan di Michigan. Dimana hanya terdapat hasil positif pada *Knowledge* dan *Skill* namun tidak pada *Ability* hal ini dikarenakan anggota merasa sikap merupakan suatu bagian tersendiri yang harus menjadi perhatian pemimpin karena sikap tidak hanya datang dari dalam diri seseorang melainkan dipengaruhi banyak hal antara lain, keselarasan tujuan pribadi dan organisasi, reward pekerja, mengurangi ancaman asimetri informasi dan *moral hazard* dari pemimpin organisasi atau dapat diartikan diperlukan pemimpin dengan kemampuan dan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mampu membangun produktivitas anggotanya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sagara (2015) yang mengungkapkan keterbatasan penelitian dimana model KSA hanya memperhatikan hal yang ada didalam diri anggota sedangkan hal tersebut dapat berubah seiring dengan kondisi didalam organisasi tempat anggota bekerja yang sebagian besar baik atau buruknya ditentukan oleh pimpinan organisasi.

Hal ini membuat peneliti menghadirkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel kedua dalam penelitian yang dilakukan oleh Ronald (2009) dimana diuji dalam beberapa organisasi nirlaba di India bahwa organisasi yang lebih banyak memenuhi indikator pada gaya kepemimpinan transformasional pada pemimpinnya cenderung memiliki kepuasan anggota

yang lebih tinggi dan performa anggota dalam menghasilkan keluaran yang berkualitas pada tugas yang diberikan juga lebih baik.

2.3 Rerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Organisasi nirlaba menjalankan operasionalnya untuk memberikan dampak baik kepada masyarakat melalui dana hibah yang diberikan sehingga sangat penting untuk organisasi melaporkan pertanggung jawaban atas pengolahan dana yang diberikan dalam laporan keuangan yang berkualitas. Dalam hal ini kualitas yang diharapkan tercermin dalam laporan keuangan entitas cabang AIESEC Indonesia antara lain adalah:

1. Bukti rekam data material yang autentik, relevan dan cukup terhadap aktivitas keuangan dan operasional.
2. Ketepatan waktu pelaporan keuangan.
3. Ketepatan pencatatan jurnal transaksi keuangan dan laporan keuangan.
4. Sistem pengendalian administrasi yang dilakukan secara konsisten.

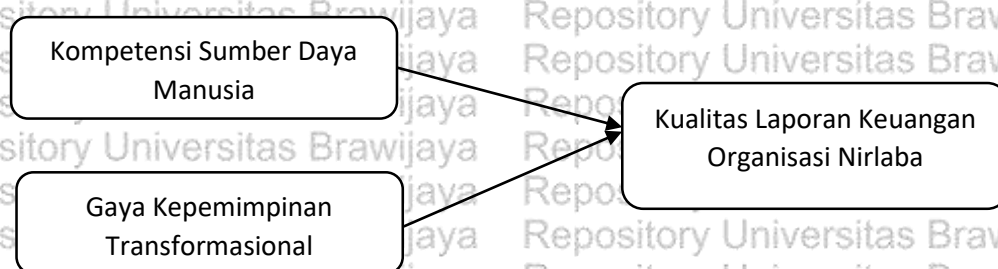
Dalam AIESEC Indonesia terdapat pengendalian internal berupa audit internal yang dilaksanakan dua kali dalam setahun untuk mengontrol aktivitas pencatatan dan pelaporan entitas cabang akan dana yang mereka miliki. Terdapat pula sanksi yang telah ditentukan oleh AIESEC Indonesia terhadap entitas cabang yang tidak mampu memenuhi kriteria laporan keuangannya setelah dua kali audit internal mulai dari penghentian dana hibah hingga penghentian operasi untuk satu periode selanjutnya guna berfokus kepada pengembangan dan evaluasi internal. Hal ini menjadi semakin penting bagi seluruh entitas cabang AIESEC Indonesia untuk mengetahui hal yang perlu selalu diperhatikan guna menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada setengah tahun 2020 dimana hanya 40% entitas cabang berhasil membuat laporan keuangan dengan standar yang sesuai dikarenakan kompetensi anggota yang kurang memadai dalam merespon pergantian aplikasi pencatatan keuangan maka peneliti memutuskan untuk mengevaluasi kompetensi sumber daya manusia pada departemen keuangan seluruh entitas cabang AIESEC Indonesia dan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional yang nantinya dapat diketahui indikator yang sudah baik maupun perlu ditingkatkan guna dapat mendukung tercapainya standar laporan keuangan organisasi nirlaba. Pada gambar dibawah ini ditunjukkan bagaimana peneliti akan menguji penelitian ini yang merupakan rerangka teoritis untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, dimana variabel

kompetensi sumber daya manusia diharapkan dapat berkontribusi membuat laporan keuangan relevan dimana pada seluruh transaksi terdapat bukti rekam data material yang autentik, relevan dan cukup terhadap aktivitas keuangan dan operasional, kemudian laporan keuangan dilaporkan tepat waktu dan tidak ada kesalahan dalam pencatatan jurnal transaksi dan laporan keuangan.

Dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional diharapkan sistem yang telah dibuat dalam organisasi dapat diterapkan secara disiplin dalam segala level manajerial sehingga dapat membantu terciptanya laporan keuangan yang berkualitas dengan terekamnya segala data transaksi dalam suatu sistem. Karena dalam audit internal sistem administrasi dalam membentuk laporan keuangan juga merupakan salah satu unsur yang dinilai. Berikut merupakan gambaran dari variabel dependen dan independen yang akan diujikan dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Bagan Rerangka Penelitian



Berdasarkan bagan rerangka penelitian tersebut berikut merupakan penjabaran hipotesis yang akan dibentuk dalam penelitian ini:

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba

Berdasarkan temuan hasil audit internal AIESEC Indonesia pada setengah tahun kedua 2020 hanya terdapat 40% entitas cabang yang dapat memenuhi standar laporan keuangan AIESEC Indonesia. Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada salah satu anggota aktif AIESEC Universitas Brawijaya untuk mencari hipotesis penyebab sedikitnya entitas cabang yang dapat memenuhi standar laporan keuangan. Responden menjabarkan bahwa terdapat fenomena dimana kurangnya kompetensi anggota departemen keuangan dalam membuat laporan keuangan terlebih terdapat aplikasi akuntansi terbaru yang wajib digunakan oleh entitas cabang dimana anggota merasa tidak mampu mengoperasikan aplikasi tersebut yang membuat munculnya permasalahan



seperti kesalahan pencatatan atau keterlambatan pelaporan. Hal ini sesuai dengan pendapat Evarts (1998) dimana kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik pekerja yang tercermin dari kemampuannya menjalankan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kompeten anggota dalam suatu organisasi maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan penelitian Surya (2014) terdapat suatu model yang digunakan oleh organisasi untuk menilai kompetensi calon anggota atau mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh anggota yang sudah ada yaitu model KSA. Model buatan Campion (1994) ini menilai kompetensi anggota berdasarkan *Knowledge*, *Skill*, dan *Ability* yang dimiliki oleh masing masing anggota berbagai indikator terdapat didalam model ini seperti latar belakang pendidikan hingga pelatihan oleh manajerial organisasi akan diujikan pengaruhnya pada performa anggota. Dalam penelitian Surya (2014) pula terdapat hubungan positif antara penerapan model KSA dan juga kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba yaitu Lingkar Sosial Malang. Dengan banyaknya mengadopsi anggota dengan pendidikan yang relevan dan pengalaman yang berhubungan dengan keuangan membuat Lingkar Sosial Malang berhasil membuat laporan keuangan yang baik. Dimana laporan keuangan yang dibuat oleh Lingkar Sosial Malang tepat waktu, tanpa kesalahan pencatatan dan juga dapat diverifikasi dengan tersedianya seluruh bukti transaksi dan jurnal pencatatan keuangan.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi anggota merupakan variabel yang harus dipenuhi untuk mendapatkan laporan keuangan yang berkualitas dan melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu AIESEC Indonesia memberikan perhatian khusus kepada indikator kompetensi yang belum dimiliki oleh anggotanya di entitas cabang. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif kepada kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cooper (2009) terdapat sebuah keterbatasan penelitian dimana variabel model KSA hanya dapat mengevaluasi kompetensi dalam diri anggota namun terdapat banyak indikator lain yang dapat mempengaruhi output kinerja anggota baik kondisi eksternal maupun kondisi internal organisasi. Sehingga peneliti memutuskan untuk menambah variabel dalam penelitian.



Hal tersebut didukung oleh teori organisasi Neoklasik dalam Mayo (1927) dimana pencapaian tujuan organisasi harus bisa dilakukan dengan memaanusiakan anggota didalam organisasi dengan adanya motivasi, keterlibatan kerja yang seimbangan, bantuan dan arahan dari pemimpin juga insentif kerja yang sepadan. Segala hal terkait pemenuhan teori organisasi neoklasik ini hanya dapat dilakukan apabila terdapat jajaran manajemen atau pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik bagi organisasi sehingga peneliti memutuskan untuk memilih penerapan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel.

Dalam Burns (1987) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kondisi dimana pemimpin dan anggota saling membantu dalam mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi dalam organisasi. Tujuan dari teori atau gaya kepemimpinan transformasional ini adalah pengurangan Moral Hazard atau cedera moral dalam organisasi sehingga pemimpin membantu pemenuhan seluruh kebutuhan anggota untuk mencapai tujuan bersama organisasi dengan cara pemenuhan komponen gaya kepemimpinan transformasional yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai variabel menggunakan masing masing indikatornya, yaitu pelayanan anggota, intelektual pemimpin, dan motivasi dan inspirasi

Gaya kepemimpinan transformasional juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronald (2009) dimana kelompok yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki performa dan kepuasan anggota dibanding dengan anggota organisasi yang cenderung lebih sedikit memenuhi kriteria pemimpinnya sesuai dengan indikator kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menyimpulkan bahwa gaya penerapan kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang harus dipenuhi untuk mendapatkan laporan keuangan yang berkualitas dan melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu AIESEC Indonesia memberikan perhatian khusus kepada indikator gaya kepemimpinan transformasional yang belum diterapkan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif kepada kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) definisi populasi adalah wilayah yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Dalam memahami persepsi terhadap variabel yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan maka diperlukan anggota yang bekerja langsung membuat laporan keuangan agar persepsi terhadap instrumen penelitian relevan. Sehingga peneliti memilih 93 anggota departemen keuangan AIESEC entitas cabang di Indonesia sebagai populasi penelitian.

Peneliti kemudian menggunakan teknik sampel jenuh untuk mengambil sampel penelitian dimana seluruh populasi dijadikan sampel untuk diteliti. Hal ini dilakukan karena populasi relatif kecil dan seluruh populasi berpotensi memberikan persepsi objektif terhadap seluruh variabel yang diujikan. Kriteria sampel jenuh adalah seluruh populasi harus dijadikan sampel dalam penelitian sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan 93 anggota departemen keuangan AIESEC entitas cabang di Indonesia sebagai sampel penelitian.

3.2 Data Penelitian dan Sumbernya

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini akan digunakan data primer dimana menurut Sugiyono (2015) data primer adalah data yang langsung menunjukkan hasil dari pengumpulan data sehingga bisa dilakukan interpretasi langsung. Melihat hal tersebut maka data primer dipilih sebagai sumber data karena diperlukan adanya persepsi langsung dari anggota organisasi nirlaba yang bersentuhan langsung dalam pembuatan laporan keuangan organisasi nirlaba.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Pengumpulan data hal yang pertama peneliti lakukan adalah memohon perizinan kepada ketua umum AIESEC Indonesia 2021 melalui surat tertulis (lihat lampiran 4.8) untuk melakukan penelitian kepada anggota departemen keuangan AIESEC entitas cabang di seluruh Indonesia dan sekaligus melakukan permintaan untuk akses data diri anggota departemen keuangan AIESEC entitas cabang di seluruh Indonesia berupa *email* dan nomor *Whatsapp* guna penyebaran survey atau angket dalam bentuk *google form*. *Google form* dipilih karena sampel yang diambil oleh peneliti tersebar di berbagai kota di Indonesia. Setiap instrument penelitian yang



tercantum di *Google Form* diuji menggunakan skala Likert. Menurut Michael (1982) skala Likert digunakan ketika ingin mengetahui persepsi responden terhadap serangkaian objek. Menurut Sekaran (1992) langkah yang pertama kali harus dilakukan ketika telah memilih skala Likert adalah memberi kode atau nilai pada skala yang digunakan dalam angket. Pada penelitian ini digunakan skala likert dengan pilihan nilai 1-5 yang dapat dipilih responden dengan pilihan sebagai berikut:

1: Sangat Tidak Setuju (STS)

2: Tidak Setuju (TS)

3: Ragu Ragu (RG)

4: Setuju (S)

5: Sangat Setuju (SS)

Setelah peneliti berhasil mendapatkan data diri sampel penelitian berupa *email* dan nomor *Whatsapp* (data tidak dapat dilampirkan karna mengandung unsur privasi) peneliti melakukan penyebaran survey selama 7 hari melalui *Whatsapp* dan *Email* kepada 93 anggota departemen keuangan AIESEC entitas cabang di Indonesia (lihat lampiran 4.9).

Dalam survey yang disebarakan kepada anggota departemen keuangan entitas cabang AIESEC Indonesia akan terdapat dua bagian pertama berisi pertanyaan umum mengenai data diri dan bagian kedua berisi pertanyaan yang lebih terperinci mengenai variabel kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional (lihat lampiran 1). Peneliti mengharapkan tingkat pengembalian angket sebesar 100% dari total 93 sampel.

3.2.3 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015) variabel adalah segala hal yang dirumuskan peneliti untuk dipelajari untuk mendapatkan informasi yang dapat disimpulkan menjadi hasil penelitian yang dapat memenuhi tujuan awal penelitian. Variabel dibagi menjadi dua yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel dependen yang telah dijelaskan secara teoritis pada bab 2 (dua) yaitu kompetensi sumber daya manusia dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional.



Kemudian terdapat pula variabel dependen, variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi oleh variabel independen dan dalam penelitian ini yang telah dijelaskan secara teoritis pada bab 2 (dua) adalah kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Berikut ini merupakan penjabaran variabel dan juga penomoran variabel dan indikatornya yang akan muncul dalam angket.

1. Variabel Independen (X1): Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dalam teori yang dicetuskan Campion (1994) diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi yaitu berupa kemampuan kognitif dan afektif yang dijabarkan dalam suatu model yaitu Knowledge, Skills, and Ability (KSA). Model KSA merupakan suatu model yang didalamnya terdapat faktor faktor atau spesifikasi yang harus dimiliki dalam menjalankan suatu peran dan tugas tertentu dalam organisasi.

Pada indicator pengetahuan meliputi pengetahuan terkait istilah yang terdapat dalam laporan keuangan, pengetahuan tentang teknik pencatatan dan pelaporan keuangan yang tepat, dan pengetahuan tentang komponen yang harus dimunculkan dalam laporan keuangan. Pada indicator kemampuan kerja meliputi kemampuan mengoperasikan aplikasi akuntansi, kemampuan mencatat dan menyelesaikan pelaporan keuangan secara benar dan tepat waktu serta mampu menyelesaikan permasalahan yang mungkin muncul dalam pelaporan keuangan. Pada indicator kemampuan social meliputi kemampuan berkoordinasi dengan anggota departemen lain guna memastikan seluruh transaksi keuangan tercatat dengan benar, kemampuan adaptasi apabila terdapat perubahan aturan pencatatan dan pelaporan keuangan serta kemampuan untuk berkomitmen secara konsisten menyediakan laporan keuangan yang berkualitas.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel Penelitian X1

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Nomor Item
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	Pengetahuan istilah laporan keuangan	KSDM 1
		Pengetahuan teknik pencatatan keuangan	KSDM 2
		Pengetahuan komponen laporan keuangan	KSDM 3
		Kemampuan operasi aplikasi akuntansi	KSDM 4



Kemampuan Afektif

Kemampuan membuat laporan keuangan tepat waktu	KSDM 5
Kemampuan menyelesaikan permasalahan pembuatan laporan keuangan	KSDM 6
Kemampuan koordinasi	KSDM 7
Kemampuan adaptasi	KSDM 8
Kemampuan berkomitmen	KSDM 9

2. Variabel Independen (X2): Gaya Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional merupakan teori yang dicetuskan oleh Burns (1987)

yang didefinisikan ketika pemimpin dan anggota membantu satu sama lain untuk mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi dalam organisasi. Dalam teori ini peningkatan motivasi dan moral diukur melalui 3 (tiga) dimensi variabel yaitu pelayanan kepada anggota, intelektual pemimpin dan motivasi & inspirasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota. dimensi

variabel pertama yang harus diujikan adalah pelayanan kepada anggota. Organisasi nirlaba merupakan entitas yang diharapkan dapat mengembangkan kemampuan anggota secara mandiri untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan pelayanan anggota. Pelayanan anggota dapat diberikan dalam bentuk pelatihan, pengawasan dan bimbingan selama anggota menjalankan tugasnya. Dimensi variabel kedua yang harus diujikan adalah pelayanan intelektual pemimpin.

Sebagai organisasi yang diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan sosial dengan cara membentuk kemampuan anggotanya maka diharapkan terdapat pemimpin yang memiliki keahlian baik dalam bidang pekerjaannya maupun kemampuan memimpin sebagai bagian manajerial. Dimensi variabel ketiga yang harus diujikan adalah motivasi dan inspirasi. Motivasi dan inspirasi menjadi variabel wajib yang harus dipenuhi karena tidak semua organisasi nirlaba dapat memberikan insentif berupa uang ataupun materi lainnya. Motivasi dan inspirasi harus diberikan oleh pemimpin kepada anggota dalam bentuk penghargaan, standar capaian kerja, dan juga inspirasi jika ingin mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Penelitian X2

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Nomor Item
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pelayanan Anggota	Bimbingan	GKT 1
		Pengawasan	GKT 2
	Intelektual Pemimpin	Eksekusi Tugas	GKT 3
		Manajerial	GKT 4
	Motivasi & Inspirasi	Motivasi	GKT 5
		Inspirasi	GKT 6

3. Variabel Independen (Y): Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba

Menurut IAI (2016) dalam Draf Eksposur Kerangka Konseptual Laporan Keuangan terdapat beberapa karakteristik kualitatif informasi laporan keuangan yang dapat dikatakan berguna. Pada dasarnya laporan keuangan akan menjadi berkualitas jika memenuhi karakteristik relevan dan dapat merepresentasikan dengan tepat hal yang perlu untuk direpresentasikan.

Dalam memenuhi kualitas fundamental diperlukan laporan keuangan yang relevan dan andal. Relevan dapat didefinisikan jika laporan keuangan relevan dan dapat menggambarkan kondisi terkini organisasi dan laporan keuangan dibuat andal atau sesuai dengan standar akuntansi yang telah ditetapkan. Kemudian untuk memenuhi kualitas peningkat laporan keuangan laporan keuangan harus entitas cabang dapat dibedakan dengan jelas kondisi suatu akun dengan akun lainnya, dapat dipahami oleh penggunaanya, dilaporkan tepat waktu, dapat diverifikasi kebenarannya melalui bukti transaksi dan pencatatan keuangan.

Tabel 3.4

Definisi Operasional Variabel Penelitian Y1

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Nomor Item
Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba	Kualitas Fundamental	Relevan	KLK 1
		Andal	KLK 2
	Kualitas Peningkat	Keterbandingan	KLK 3
		Dapat Dipahami	KLK 4
		Tepat Waktu	KLK 5
		Keterverifikasian	KLK 6

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equations Model* (SEM) pada SmartPLS yang didalamnya akan dilakukan *Inner Model* untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel dan uji *Outer Model* untuk melihat validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

Berikut merupakan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk menganalisis data hasil penelitian:

Tabel 3.5

Daftar Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas	Kategori	Batas Bawah
Validitas Konvergen	Loading Factor	>0,70 namun >0,50 masih dapat diterima
	Average Variance Extracted (AVE)	>0,50
	Communality	>0,50
Validitas Diskriminan	Cross Loading	Memiliki nilai terbesar pada konstruk variabelnya dibanding konstruk variabel lain.
	Reliabilitas	Akar kuadrat AVE dan Korelasi Antar Konstruk Laten
	Cronbach's Alpha	>0,70
	Composite Reliability	>0,70

Sumber: Hartono dan Abdillah (2015)

3.4 Hasil *Pilot Test*

Pilot test digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas konstruk penelitian, untuk memastikan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam penelitian mampu dipahami oleh responden. *Pilot test* dalam penelitian ini diujikan kepada 30 ketua umum dari 26 entitas cabang AIESEC Indonesia. Pada uji *pilot test* ini peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi SmartPLS Series 3 dengan uji validitas menggunakan parameter outer loadings, AVE, communality, perbandingan akar AVE dengan korelasi variabel laten, dan cross loading. Untuk reliabilitas akan diuji dengan parameter cronbach's alpha dan composite reliability

3.4.1 Uji Validitas *Pilot Test*

3.4.1.1 Uji Validitas Konvergen *Pilot Test*

Suatu instrument dikatakan dapat valid apabila outer loading >0,7 namun nilai outer loading diatas 0,5 masih dapat diterima sebagai valid, AVE >0,5, dan communality >0,5 (Abdillah dan Hartono, 2015).

Tabel 3.6

Hasil Outer Loading Pilot Test dan Analisis Deskriptif

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading (O)	Rata Rata	Standar Deviasi
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	Pengetahuan istilah laporan keuangan	0,72		
		Pengetahuan teknik pencatatan keuangan	0,815		
		Pengetahuan komponen laporan keuangan	0,648		
		Kemampuan operasi aplikasi akuntansi	0,759	4,55	0,204
		Kemampuan membuat laporan keuangan tepat waktu	0,574		
		Kemampuan menyelesaikan permasalahan pembuatan laporan keuangan	0,703		
		Kemampuan koordinasi	0,668		
		Kemampuan adaptasi	0,798	4,288	0,134
		Kemampuan berkomitmen	0,832		
		Bimbingan	0,772		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	Pengawasan	0,628	4,283	0,096
		Eksekusi Tugas Manajerial	0,77		
		Motivasi	0,704		
		Inspirasi	0,691	4,216	0,023
Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba	Kualitas Fundamental	Relevan	0,696		
		Andal	0,766	4,25	0,164
		Keterbandingan	0,772		
	Kualitas Peningkat	Dapat Dipahami	0,839	4,291	0,031
		Tepat Waktu	0,65		
		Keterverifikasian	0,689		



Lihat Lampiran 2.1

Berdasarkan tabel 3.6 nilai outer loadings dari setiap indikator telah melebihi 0,5 yang artinya indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini telah valid, kemudian nilai rata rata jawaban responden pada setiap dimensi selalu lebih besar dibanding standar deviasinya yang juga menunjukkan bahwa penelitian ini telah valid dan tidak ada makna ganda pada masing masing indikator antar dimensi variabel.

Tabel 3.7

Hasil AVE dan Communnality Pilot Test

Variabel	Dimensi	AVE	Communnality
Kompetensi Sumber	Kemampuan Kognitif	0,775	0,869
Daya Manusia	Kemampuan Afektif	0,757	0,798
Gaya Kepemimpinan	Intelektual Pemimpin	0,750	0,861
Transformasional	Motivasi dan Inspirasi	0,817	0,842
Kualitas Laporan	Kualitas Fundamental	0,831	0,877
Keuangan	Kualitas Peningkat	0,806	0,910

Lihat Lampiran 2.2

Berdasarkan tabel 3.7 nilai AVE dan communality pada setiap dimensi adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian ini valid.

3.4.1.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan Pilot Test

Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai akar AVE lebih besar daripada korelasi variabel laten lain dan nilai cross loading suatu konstruk lebih besar daripada nilai cross loading variabel laten lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015)



Tabel 3.8

Hasil Cross Loading Pilot Test

Variabel	Indikator	Kompetensi	Gaya	Kualitas Laporan
		Sumber Daya	Kepemimpinan	Keuangan
		Manusia	Transformasional	
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Pengetahuan istilah laporan keuangan	0,702	0,599	0,695
	Pengetahuan teknik pencatatan keuangan	0,759	0,566	0,540
	Pengetahuan komponen laporan keuangan	0,818	0,584	0,629
	Kemampuan operasi aplikasi akuntansi	0,607	0,505	0,615
	Kemampuan membuat laporan keuangan tepat waktu	0,847	0,733	0,743
	Kemampuan menyelesaikan permasalahan pembuatan laporan keuangan	0,618	0,472	0,486
	Kemampuan koordinasi	0,735	0,540	0,546
	Kemampuan adaptasi	0,555	0,491	0,422
	Kemampuan berkomitmen	0,716	0,472	0,524
	Gaya Kepemimpinan Transformasio nal	Bimbingan	0,644	0,753
Pengawasan		0,662	0,651	0,631
Eksekusi Tugas		0,575	0,726	0,677
Manajerial		0,665	0,702	0,545
Motivasi		0,582	0,650	0,579
Kualitas Laporan Keuangan	Inspirasi	0,553	0,733	0,579
	Relevan	0,600	0,462	0,693
	Andal	0,708	0,699	0,769
	Keterbandingan	0,629	0,528	0,770
	Dapat Dipahami	0,834	0,719	0,848
	Tepat Waktu	0,543	0,554	0,646
	Keterverifikasian	0,620	0,583	0,683

Lihat Lampiran 2.3

Berdasarkan tabel 3.8 nilai seluruh cross loading paling besar terdapat pada masing masing variabel konstruksya dibanding dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian dapat memenuhi salah satu kriteria validitas diskriminan.



Tabel 3.9

Hasil Akar AVE Pilot Test

Variabel	Dimensi	Akar AVE
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	0,836
	Kemampuan Afektif	0,831
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	0,836
	Motivasi dan Inspirasi	0,856
Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas Fundamental	0,854
	Kualitas Peningkat	0,889

Berdasarkan tabel 3.9 telah ditemukan nilai akar AVE, berikutnya nilai ini harus lebih besar dibanding nilai korelasi variabel laten untuk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 3.10

Korelasi Variabel Laten Pilot Test

Variabel	Dimensi	Kemampuan Kognitif	Kemampuan Afektif	Intelektual Pemimpin	Motivasi dan Inspirasi	Kualitas Fundamental	Kualitas Peningkat
Kompetensi	Kemampuan Kognitif	1,00	0,716	0,739	0,817	0,608	0,668
Sumber Daya Manusia	Kemampuan Afektif	0,716	1,00	0,772	0,785	0,768	0,830
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	0,739	0,772	1,00	0,771	0,646	0,770
Kualitas Laporan Keuangan	Motivasi dan Inspirasi	0,817	0,785	1,00	1,00	0,688	0,841
Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas Fundamental	0,608	0,768	0,771	0,728	1,00	0,772
	Kualitas Peningkat	0,668	0,830	0,768	0,722	0,764	1,00

Lihat Lampiran 2.4

Berdasarkan tabel 3.10 dipaparkan bahwa nilai korelasi variabel laten seluruhnya lebih kecil dari nilai akar AVE yang artinya pada pilot test seluruh konstruk penelitian ini dikatakan valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas Pilot Test

Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai cronbach's alpha dan composite reliability >0,7, namun nilai 0,6 masih dapat diterima (Abdillah dan Hartono, 2015).

Tabel 3.11

Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Pilot Test

Variabel	Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	0,775	0,869
	Kemampuan Afektif	0,757	0,798
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	0,750	0,861
	Motivasi dan Inspirasi	0,817	0,842
Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas Fundamental	0,831	0,877
	Kualitas Peningkat	0,806	0,910

Lihat Lampiran 2.2

Berdasarkan tabel 4.6 nilai cronbach's alpha dan composite reliability >0,7 sehingga konstruk penelitian dikatakan reliabel.

3.4.5 Model PLS

Model PLS yang digunakan dalam penelitian ini adalah Outer dan Inner Model. Dalam Hartono dan Abdillah (2015) Outer Model adalah model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu konstruk. Pengukuran Outer Model akan dilihat dari nilai validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan cronbach's alpha yang dihasilkan. Kemudian Inner Model adalah model yang menggambarkan hubungan kasualitas antar variabel laten yang

dipilih berdasarkan teori. Pengukuran Inner Model akan dilihat dari nilai uji T-Statistic melalui proses bootstrapping.

Dalam penelitian ini digunakan model dengan konstruk yang direfleksikan oleh indikatornya atau disebut konstruk reflektif. Dimana indikator reflektif akan menggambarkan sampel dari semua kemungkinan dalam variabel laten yang telah ditentukan. Peneliti memilih menggunakan indikator reflektif karena memiliki perhitungan secara matematis sehingga dapat menciptakan algoritma untuk menunjukan variabel indikator didalam model reflektif yang berkorelasi tinggi dan saling mengganti sehingga dapat menilai validitas dan reliabilitas variabel indikator. Untuk menganalisa variabel kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba digunakan metode dengan tingkat taraf signifikansi $\alpha=0.01$ yang artinya derajat kesalahan sebesar 10%.

3.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

3.5.1 Evaluasi Outer Model

1. Uji Validitas Konstruk

Menurut Hartono dan Abdillah (2015) validitas konstruk merupakan validitas yang menunjukkan hasil yang diperoleh dari teori teori yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk penelitian. Validitas konstruk terdiri dari dua bagian yaitu:

1. Validitas Konvergen

Menurut Hartono dan Abdillah (2015) validitas konvergen merupakan validitas yang mengukur konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi dengan variabel dependen.

Dalam PLS uji validitas konvergen dapat dilihat dalam *outer loadings*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *communality*. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai *outer loadings* > 0.7 namun nilai diatas 0,5 masih diterima, nilai AVE $>0,5$, dan nilai *communality* $>0,5$

2. Validitas Diskriminan

Menurut Abdillah dan Hartono (2015) validitas diskriminan merupakan validitas yang mengukur konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi tinggi dengan variabel dependen. Dalam PLS uji validitas diskriminan dapat dilihat dalam *outer loadings* dan



perbandingan nilai antara akar AVE (*Former-Larcker*) dengan korelasi variabel laten. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai *cross loading* lebih besar daripada *cross loading* konstruk lainnya. Kemudian suatu indikator dikatakan memiliki validitas diskriminan apabila nilai akar AVE suatu indikator lebih besar daripada nilai korelasi variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas konstruk digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian dimana dihitung konsistensi, ketepatan, dan akurasi dari instrumen penelitian. Dalam PLS reliabilitas konstruk dapat dilihat dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

1. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan batas bawah yang harus dipenuhi oleh suatu indikator dalam instrumen. Batas bawah *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0.7.

2. *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan nilai ukur sesungguhnya suatu konstruk. Batas bawah dari *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7. Namun 0.6 masih diperbolehkan.

3.5.2 Evaluasi Inner Model

Dalam PLS inner model dievaluasi dengan R² dan Koefisien Path.

1. R²

R² adalah tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi R² maka model penelitian semakin dinyatakan semakin baik.

2. Koefisien Path

Koefisien Path adalah tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Untuk suatu hipotesis dinyatakan signifikan maka nilai koefisien path harus diatas 1,96 untuk hipotesis *two-tailed* dengan alpha 10%.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Latar Belakang Institusional Obyek Penelitian

4.1.1 Data Responden

Selama melakukan penelitian, peneliti menyebarkan total 93 kuisioner kepada ketua umum, kepala departemen keuangan dan anggota departemen keuangan entitas cabang AIESEC Indonesia dan dalam kurun waktu 5 hari terdapat 93 kuisioner kembali sehingga 100% sampel berhasil dikumpulkan dari jumlah total seluruh populasi memenuhi kriteria pengambilan sampel yang dipilih peneliti yaitu sampel jenuh dimana seluruh populasi harus menjadi sampel penelitian.

Dari 93 sampel yang didapat berikut merupakan deskriptif responden penelitian.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki Laki	50	53%
Perempuan	43	47%
Total	93	100%

Lihat Lampiran 3.1

Terdapat 50 responden perempuan dan juga 43 responden laki laki yang bergabung dalam penelitian, berikut merupakan jabatan responden dialam organisasi:

Tabel 4.2

Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional	Frekuensi	Presentase
Ketua Umum	25	26%
Kepala Departemen Keuangan	36	40%
Anggota Departemen Keuangan	32	34%
Total	93	100%

Lihat Lampiran 3.2

Seluruh responden datang dari departemen keuangan dan ketua umum organisasi yang terjun langsung membuat laporan keuangan. Selain itu responden terbanyak datang dari anggota departemen keuangan, hal ini menjadi masuk akal karna pada setiap entitas cabang hanya terdapat 1 ketua umum dan 1 kepala departemen dengan beberapa anggota departemen. Kemudian berikut merupakan masa aktif responden dalam organisasi:

Tabel 4.3

Masa Aktif Organisasi

Masa Aktif Organisasi	Frekuensi	Presentase
1-2 Tahun	32	35%
>2 Tahun	61	65%
Total	93	100%

Lihat Lampiran 3.3

Mayoritas responden aktif dalam organisasi selama 1-2 tahun hal ini juga menjadi wajar karena total masa aktif anggota entitas cabang adalah 3 tahun dan jika responden terbanyak adalah anggota departemen keuangan maka pada saat penelitian dilaksanakan merupakan tahun pertama atau kedua responden aktif dalam organisasi dan terjun langsung membuat laporan keuangan. Data pribadi responden yang terakhir adalah latar belakang pendidikan responden:

Tabel 4.4

Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Akuntansi	37	38%
Non Akuntansi	56	62%

Total

93

100%

Lihat Lampiran 3.4

Mayoritas responden ternyata tidak memiliki latar belakang jurusan akuntansi yang artinya pengetahuan responden terkait pencatatan dan pelaporan keuangan dikembangkan selama berorganisasi dengan bimbingan pemimpin organisasi. Hal ini menjadi menarik untuk melihat aspek kompetensi sumber daya manusia dan juga gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas laporan keuangan yang dapat dihasilkan anggota organisasi.

Selain itu dilakukan pula uji analisis deskriptif pada hasil penelitian berdasarkan rata rata dan standar deviasi pada masing masing dimensi penelitian yaitu kemampuan kognitif, kemampuan afektif, intelektual pemimpin, motivasi dan inspirasi, kualitas fundamental dan kualitas peningkat. Analisis deskriptif disajikan untuk menunjukkan sebaran jawaban responden terhadap masing masing dimensi yang diujikan menggunakan interval skala 1-5.

Tabel 4.5

Analisis Deskriptif

Dimensi	Rata Rata	Standar Deviasi
Kemampuan Kognitif	4,255	0,204
Kemampuan Afektif	4,366	0,001
Intelektual Pemimpin	4,216	0,793
Motivasi dan Inspirasi	4,300	0,141
Kualitas Fundamental	4,183	0,707
Kualitas Peningkat	4,316	0,430

Lihat lampiran 4.7

Pada tabel 4.5 disajikan analisis deskriptif secara statistik pada setiap dimensi variabel. Analisa deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata rata selalu lebih besar daripada nilai standar deviasi yang artinya tidak terdapat pernyataan yang mengandung makna ganda yang mewakili setiap indikator pada setiap dimensi variabel sehingga penelitian ini dikatakan valid.

Kemampuan Kognitif

Berdasarkan tabel 4.5 Pada dimensi kemampuan kognitif terdapat 6 indikator yang secara rata rata mendapat nilai 4,255 dan standar deviasi 0,204 dimana rata rata lebih besar dibanding



standar deviasi yang menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik dari responden bahwa kemampuan kognitif berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

Hal ini juga menunjukkan tidak adanya bias dalam komponen pernyataan yang diujikan yang terkandung dalam dimensi tersebut.

Kemampuan Afektif

Berdasarkan tabel 4.5 Pada dimensi kemampuan afektif terdapat 3 indikator yang secara rata rata mendapat nilai 4,216 dan standar deviasi 0,793 dimana rata rata lebih besar dibanding standar deviasi yang menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik dari responden bahwa kemampuan afektif berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Hal ini juga menunjukkan tidak adanya bias dalam komponen pernyataan yang diujikan yang terkandung dalam dimensi tersebut.

Intelektual Pemimpin

Berdasarkan tabel 4.5 Pada dimensi intelektual pemimpin terdapat 4 indikator yang secara rata rata mendapat nilai 4,366 dan standar deviasi 0,793 dimana rata rata lebih besar dibanding standar deviasi yang menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik dari responden bahwa intelektual pemimpin berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Hal ini juga menunjukkan tidak adanya bias dalam komponen pernyataan yang diujikan yang terkandung dalam dimensi tersebut.

Motivasi dan Inspirasi

Berdasarkan tabel 4.5 Pada dimensi motivasi dan inspirasi terdapat 2 indikator yang secara rata rata mendapat nilai 4,316 dan standar deviasi 0,141 dimana rata rata lebih besar dibanding standar deviasi yang menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik dari responden bahwa motivasi dan inspirasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Hal ini juga menunjukkan tidak adanya bias dalam komponen pernyataan yang diujikan yang terkandung dalam dimensi tersebut.



Kualitas Fundamental

Berdasarkan tabel 4.5 Pada dimensi motivasi dan inspirasi terdapat 2 indikator yang secara rata rata mendapat nilai 4,183 dan standar deviasi 0,747 dimana rata rata lebih besar disbanding standar deviasi yang menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik dari responden terkait kualitas fundamental laporan keuangan organisasi sebagai dimensi dari variabel dependen yang dinilai dengan variabel independen kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi.

Kualitas Peningkat

Berdasarkan tabel 4.5 Pada dimensi motivasi dan inspirasi terdapat 4 indikator yang secara rata rata mendapat nilai 4,183 dan standar deviasi 0,430 dimana rata rata lebih besar disbanding standar deviasi yang menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik dari responden terkait kualitas peningkat laporan keuangan organisasi sebagai dimensi dari variabel dependen yang dinilai dengan variabel independen kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi.

4.2 Penyajian Hasil Pengujian Data

Evaluasi model penelitian dilakukan dengan menggunakan Smart PLS dimana akan dilakukan 2 (dua) kali evaluasi model yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model.

4.2.1 Evaluasi Outer Model

Terdapat tiga kriteria yang harus dipenuhi dalam evaluasi outer model yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas yang akan diuji menggunakan Smart PLS.

4.2.1.1 Uji Validitas Konvergen

Penilaian validitas konvergen penelitian ini didasarkan pada 3 metode yaitu AVE, communality, dan outer loading. Pada tabel dibawah ini disajikan hasil outer loading pada setiap

indikator dalam penelitian guna melihat data secara lebih jelas nilai pada setiap variabel yang terdapat dalam outer model.

Tabel 4.6

Hasil Outer Loading

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading			
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	Pengetahuan istilah laporan keuangan	0,780			
		Pengetahuan teknik pencatatan keuangan	0,826			
		Pengetahuan komponen laporan keuangan	0,788			
		Kemampuan operasi aplikasi akuntansi	0,562			
		Kemampuan membuat laporan keuangan tepat waktu	0,741			
		Kemampuan menyelesaikan permasalahan pembuatan laporan keuangan	0,642			
		Kemampuan Afektif	Kemampuan koordinasi	0,839		
			Kemampuan adaptasi	0,905		
			Kemampuan berkomitmen	0,772		
			Bimbingan	0,788		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	Pengawasan	0,686			
		Eksekusi Tugas	0,804			
		Manajerial	0,744			
		Motivasi	0,830			
		Inspirasi	0,823			
		Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas Fundamental	Relevan	0,856	
				Andal	0,882	
				Keterbandingan	0,733	
				Kualitas Peningkat	Dapat Dipahami	0,868
					Tepat Waktu	0,696
Keterverifikasian	0,795					

Lihat Lampiran 4.1

Berdasarkan tabel 4.6 disajikan bahwa nilai seluruh outer loading telah melebihi 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah valid dan memenuhi kriteria minimum validitas konvergen. Selain itu dengan terpenuhinya nilai outer loading dari kriteria minimum menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara setiap indikator dengan variabel latennya. Pada table 4.6 ditunjukkan bahwa nilai indikator pengetahuan pencatatan keuangan memiliki korelasi paling besar terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia dimensi kemampuan kognitif yaitu sebesar 0,826 dan juga indikator kemampuan adaptasi memiliki korelasi paling besar terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia dimensi kemampuan afektif yaitu sebesar 0,905. Indikator indikator ini merupakan indikator yang harus menjadi perhatian untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam membuat laporan keuangan organisasi nirlaba yang berkualitas. Kemudian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional indikator



motivasi memiliki korelasi paling besar yaitu sebesar 0,830 yang menunjukkan bahwa motivasi menjadi indikator gaya kepemimpinan transformasional yang harus dipenuhi pemimpin untuk mendorong anggotanya membuat laporan keuangan organisasi nirlaba yang berkualitas. Pada variabel kualitas laporan keuangan indikator dapat dipahami pada dimensi kualitas peningkat memiliki korelasi terbesar yaitu sebesar 0,868 yang artinya anggota harus membuat laporan keuangan yang dapat dipahami agar memenuhi kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba dan didukung dengan indikator lainnya.

Tabel 4.7

Hasil AVE dan Communnality

Variabel	Dimensi	AVE	Communnality
Kompetensi	Kemampuan	0,691	0,691
Sumber Daya	Kognitif		
Manusia	Kemampuan Afektif	0,570	0,570
Gaya	Intelektual	0,573	0,573
Kepemimpinan	Pemimpin		
Transformasional	Motivasi dan Inspirasi	0,528	0,528
Kualitas Laporan	Kualitas	0,683	0,683
Keuangan	Fundamental Kualitas Peningkat	0,623	0,623

Lihat Lampiran 4.2

Berdasarkan tabel 4.7 nilai AVE dan communality pada setiap dimensi variabel adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian ini valid dan memenuhi kriteria minimum validitas konvergen. AVE dan communality menunjukkan rata rata nilai varian yang direfleksikan oleh masing masing dimensi pada variabel latennya. Artinya semakin besar nilai AVE dan communality maka semakin besar representatif dimensi variabel tersebut pada variabel latennya. Berdasarkan table 4.7 dimensi kemampuan kognitif paling representasikan variabel kompetensi sumber daya manusia dengan nilai AVE dan communality sebesar 0,691. Kemudian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dimensi intelektual pemimpin merefleksikan paling besar dengan nilai AVE dan communality sebesar 0,573. Kemudian kualitas fundamental merefleksikan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba paling besar dengan nilai AVE dan communality sebesar 0,683.

4.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Penilaian validitas diskriminan penelitian ini didasarkan pada 2 metode yaitu cross loading dan korelasi variabel laten yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Cross Loading

Variabel	Indikator	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Gaya Kepemimpinan Transformatif	Kualitas Laporan Keuangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Pengetahuan istilah laporan keuangan	0,768	0,746	0,645
	Pengetahuan teknik pencatatan keuangan	0,630	0,582	0,577
	Pengetahuan komponen laporan keuangan	0,756	0,568	0,550
	Kemampuan operasi aplikasi akuntansi	0,716	0,533	0,679
	Kemampuan membuat laporan keuangan tepat waktu	0,707	0,601	0,667
	Kemampuan menyelesaikan permasalahan pembuatan laporan keuangan	0,696	0,552	0,664
	Kemampuan koordinasi	0,689	0,580	0,519
	Kemampuan adaptasi	0,765	0,695	0,681
	Kemampuan berkomitmen	0,765	0,624	0,535
	Bimbingan	0,698	0,845	0,811
Gaya Kepemimpinan Transformatif	Pengawasan	0,605	0,655	0,546
	Eksekusi Tugas	0,608	0,692	0,646
	Manajerial	0,724	0,729	0,621
	Motivasi	0,753	0,819	0,714
	Inspirasi	0,455	0,636	0,468
Kualitas Laporan Keuangan	Relevan	0,567	0,536	0,756
	Andal	0,518	0,426	0,571
	Keterbandingan	0,610	0,586	0,709
	Dapat Dipahami	0,670	0,700	0,675
	Tepat Waktu	0,587	0,565	0,789
	Keterverifikasi	0,608	0,647	0,829

Lihat Lampiran 4.3

Berdasarkan table 4.8 disajikan nilai cross loading paling besar terdapat pada konstruk variabel dari setiap variabel dibanding pada konstruk variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini telah valid. Dengan memiliki nilai cross loading paling besar pada konstruk variabelnya sendiri menunjukkan bahwa indikator indikator tersebut benar benar dapat merepresentasikan konstruk variabel tersebut dan tidak memiliki unsur ambigu dengan konstruk variabel lainnya.

Tabel 4.9

Hasil Akar AVE

Pada table 4.9 disajikan nilai akar AVE, selanjutnya untuk dapat dikatakan valid nilai akar AVE harus lebih besar dibanding nilai seluruh korelasi variabel laten yang akan ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 4.10

Korelasi Variabel Laten

Lihat Lampiran 4.4

Variabel	Dimensi	Akar AVE
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	0,831
	Kemampuan Afektif	0,854
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	0,856
	Motivasi dan Inspirasi	0,826
Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas Fundamental	0,826
	Kualitas Peningkat	0,889

Berdasarkan tabel 4.10 disajikan nilai korelasi variabel laten yang semua nilainya tidak lebih besar dibandingkan nilai akar AVE hal ini menunjukkan bahwa konstruk penelitian telah valid dimana tidak ada indikator yang ambigu satu sama lain dan seluruh dimensi penelitian dapat merepresentasikan konstruk variabel dengan baik.

4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Dimensi	Kemampuan Kognitif	Kemampuan Afektif	Intelektual Pemimpin	Motivasi dan Inspirasi	Kualitas Fundamental	Kualitas Peningkat
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	1,00	0,615	0,651	0,757	0,482	0,546
	Kemampuan Afektif	0,645	1,00	0,713	0,671	0,590	0,654
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	0,651	0,713	1,00	0,792	0,646	0,752
	Motivasi dan Inspirasi	0,625	0,692	0,797	1,00	0,798	0,782
Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas Fundamental	0,757	0,671	0,792	0,715	1,00	0,808
	Kualitas Peningkat	0,546	0,654	0,646	0,808	0,715	1,00

Penilaian validitas konvergen penelitian ini didasarkan pada 2 metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11

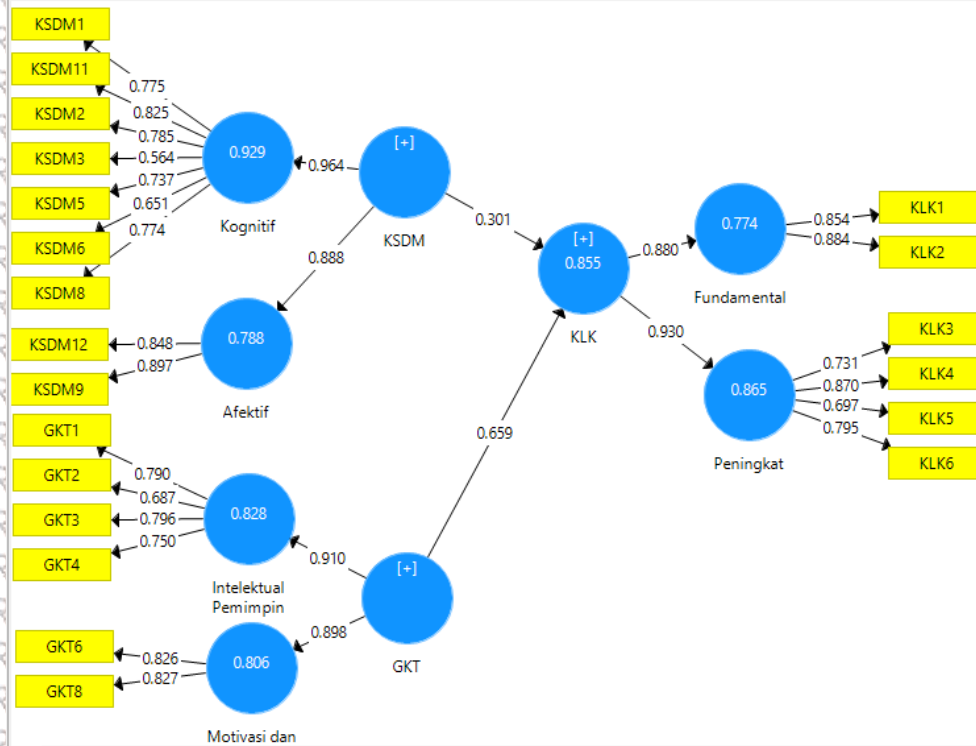
Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kemampuan Kognitif	0,854	0,890
	Kemampuan Afektif	0,757	0,864
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Intelektual Pemimpin	0,750	0,842
	Motivasi dan Inspirasi	0,750	0,811
Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas Fundamental	0,842	0,861
	Kualitas Peningkat	0,809	0,857

Lihat Lampiran 4.2

Berdasarkan tabel 4.11 nilai cronbach's alpha dan composite reliability pada setiap dimensi variabel telah lebih dari 0,7 sehingga konstruk penelitian dikatakan reliabel. cronbach's alpha dan composite reliability merupakan nilai yang keluar setelah konstruk penelitian dan jawaban seluruh responden diujikan pada aplikasi statistik. Dengan terpenuhinya nilai minimum cronbach's alpha dan composite reliability artinya penelitian ini tetap andal dan maknanya dapat dipahami dengan baik meskipun telah diujikan kepada banyak responden yang berbeda. Sehingga dapat dikatakan pula indikator indikator dalam penelitian andal dan dapat mendukung objektif penelitian yaitu mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas laporan keuangan.

Hasil uji Outer model apabila disimpulkan akan membentuk konstruk penelitian seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 refleksi setiap variabel dan dimensi cukup tinggi dengan nilai diatas 0,70 pada setiap konstruk penelitian yang menunjukkan bahwa konstruk penelitian telah valid dan tidak mengandung bias pada setiap pernyataan yang diujikan kepada responden.

4.2.2 Evaluasi Inner Model

Terdapat kriteria yang harus dipenuhi dalam evaluasi inner model yaitu R Square untuk variabel dependen dan juga uji koefisien jalur yang akan diuji

Hasil R Square Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba: 0,795

R Square menjelaskan seberapa jauh variabel data variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Sehingga semakin mendekati 1 nilai R Square maka semakin tinggi nilai prediksi antar konstruk variabel. Berdasarkan hasil pengujian nilai R Square konstruk kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba 79,5% yang artinya bahwa dalam penelitian ini konstruk kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba sebesar 79,5% dapat dijelaskan atau dapat diprediksi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan 20,5% dijelaskan oleh konstruk atau indikator lain diluar penelitian.



4.2.2.1 Pengujian Hipotesis

Nilai koefisien jalur menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua ekor (two-tailed) dengan alpha 5% atas dasar banyaknya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu yang membuat keyakinan peneliti rendah juga total minimum sampel yang tidak terlalu banyak yaitu sebanyak 90 akibat tidak semua anggota AIESEC Indonesia dapat kuisioner dikarenakan isi kuisioner hanya berkaitan dengan anggota departemen keuangan, dengan nilai koefisien jalur yang ditunjukkan dalam T stastic harus lebih besar dari 1,93.

Tabel 4.13

Hasil Koefisien Lajur

	Koefisien Lajur	T-Statistic (O/STERR)	P-Value	Keputusan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,650	8,134	0,000	Didukung
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,278	3,212	0,001	Didukung

Lihat Lampiran 4.7

Koefisien lajur menunjukkan hubungan antar variabel berdasarkan asumsi yang telah dibuat oleh peneliti. Asumsi pertama yang dibuat oleh peneliti adalah kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba secara signifikan dan hasil koefisien jalur menunjukkan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba sebesar 0,650. Asumsi kedua yang dibuat oleh peneliti adalah gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba secara signifikan dan hasil koefisien jalur menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba sebesar 0,278. Selain itu pada table 4.13 ditunjukkan pula nilai t-statistik, t-statistik menunjukkan nilai suatu indikator apabila diambil secara acak dari beberapa sampel yang tersedia atau t-statistik juga dapat digunakan untuk melihat kebenaran suatu hipotesis. Semakin tinggi nilai t-statistik maka semakin signifikan suatu variabel.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai T-statistic melebihi 1,96 pada kedua hipotesis sehingga kedua hipotesis dinyatakan signifikan.

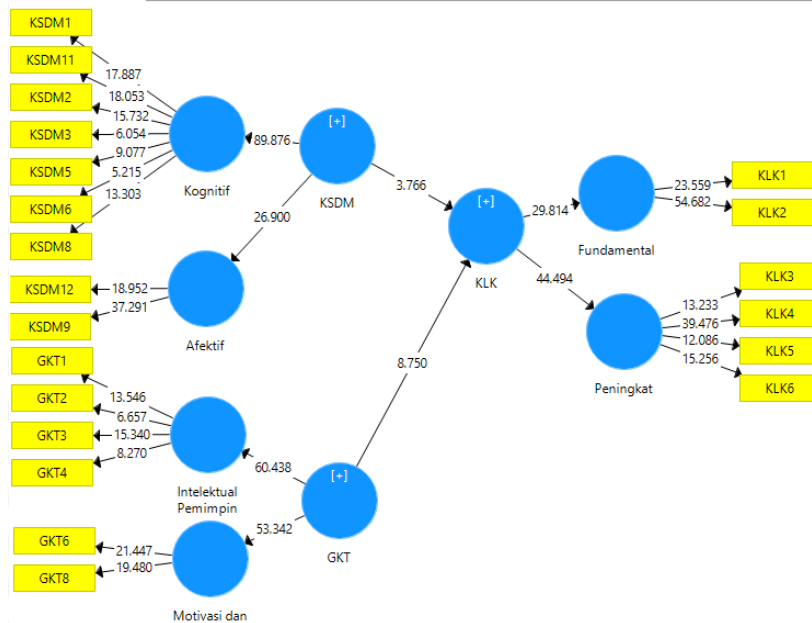


Hipotesis H1 menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Berdasarkan tabel 4.13 ditunjukkan bahwa

t-stastic lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 8,134. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H1 didukung**. Pada tabel 4.13 ditunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 8,134 yang artinya jika kompetensi sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba akan mengalami kenaikan sebesar 8,314.

Kemudian Hipotesis H2 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Berdasarkan tabel 4.13 ditunjukkan bahwa t-statistic lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 3,212. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H2 didukung**. Pada tabel 4.13 ditunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 3,212 yang artinya jika kompetensi sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba akan mengalami kenaikan sebesar 3,212.

Apabila disimpulkan hasil uji Inner Model akan membentuk suatu konstruk penelitian seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Evaluasi Inner Model

Berdasarkan gambar 4.2 refleksi setiap variabel dan dimensi cukup tinggi dengan nilai diatas 0,70 pada setiap konstruk penelitian. Dimana artinya adalah konstruk penelitian apabila



diujikan dengan Inner Model memiliki hasil baik dan signifikan dimana seluruh hipotesis yang dibentuk dinyatakan diterima.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, peneliti dapat membuktikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh anggota departemen keuangan organisasi nirlaba AIESEC Indonesia. Berikutnya peneliti akan menyajikan jurnal penelitian sebelumnya dengan variabel sejenis untuk menambah validitas dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Berikut pembahasan variabel yang peneliti uji.

4.3.1 Pembahasan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

Menurut Stephen Robbin (2007) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas atau kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas yang diberikan dalam suatu bidang pekerjaan. Terdapat dua jenis kompetensi yaitu intelektual dan fisik. Dalam penelitian Stevens dan Campion (1994) diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi yang di rangkum dalam suatu model yaitu *Knowledge, Skills, and Ability* (KSA). Model KSA merupakan suatu model yang didalamnya terdapat faktor faktor atau spesifikasi yang harus dimiliki dalam menjalankan suatu peran dan tugas tertentu dalam organisasi.

Penelitian ini mengadopsi model KSA untuk menguji tingkat kemampuan anggota AIESEC Indonesia dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Berdasarkan hasil pengajuan hipotesis 1, penelitian ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Dimana dengan memiliki pengetahuan, kemampuan baik yang berhubungan dengan keuangan atau kemampuan bekerja dalam tim maka anggota tersebut dapat berkontribusi untuk mneghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan sesuai standar AIESEC Indonesia.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dengan model yang sama dan hasil positif yang dilakukan oleh Surya (2004) dan Sulistyawan (2007) yang berhasil membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Juga menjawab penelitian sebelumnya dengan hasil negatif yang telah



dilakukan oleh Cooper (2009) dan Sagara (2015) yang tidak dapat membuktikan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

4.3.2 Pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

Davis (1989) berpendapat bahwa kinerja steward sangat dipengaruhi oleh situasi structural organisasi disekitarnya dimana dapat tercipta lingkungan kerja yang produktif untuk pencapaian tujuan organisasi. Peneliti menjawab kebutuhan steward terhadap pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat menambah produktifitas organisasi dengan memunculkan teori gaya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba terutama pada aspek andal dimana laporan keuangan dibuat dengan jujur, netral, dan dapat diverifikasi. Terdapat begitu banyak teori kepemimpinan yang berkembang saat ini, salah satunya merupakan teori kepemimpinan transformasional yang ditemukan oleh Burns (1987) dimana kepemimpinan transformasional didefinisikan ketika pemimpin dan anggota membantu satu sama lain untuk mencapai tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi dalam organisasi.

Dalam teori ini peningkatan motivasi dan moral diukur melalui 3 (tiga) dimensi variabel yaitu pelayanan kepada anggota, intelektual pemimpin dan motivasi & inspirasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota. Tiga dimensi ini kemudian ditranslasi menjadi pertanyaan kuisioner dan diberikan kepada anggota departemen keuangan AIESEC Indonesia. Sebagai hasilnya, peneliti dapat membuktikan bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba dengan terciptanya pemimpin yang dapat menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Ronald (2009) yang juga berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh anggota organisasi nirlaba.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1 Kesimpulan

AIIESEC Indonesia merupakan organisasi nirlaba yang operasionalnya bergantung kepada dana hibah, sehingga AIIESEC Indonesia bertanggung jawab melaporkan keuangannya kepada pemberi dana hibah dengan laporan keuangan yang berkualitas dan sesuai standar. Namun berdasarkan temuan audit internal AIIESEC Indonesia diseluruh 26 entitas cabang hanya 40% entitas cabang berhasil membuat laporan keuangan sesuai kualitas. Fenomena ini mendorong peneliti memunculkan variabel kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional untuk menguji apakah variabel tersebut dapat memberikan pengaruh positif kepada kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba. Penelitian ini diujikan kepada 90 orang anggota departemen keuangan entitas cabang AIIESEC di Indonesia. Kemudian hasil penelitian diuji dengan inner outer model, two tails dengan alpha 5%.

Berdasarkan hipotesis tersebut ditemukan bahwa anggota entitas cabang AIIESEC Indonesia setuju bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan dengan R Square 0,795, yang artinya anggota departemen keuangan AIIESEC entitas cabang di Indonesia setuju bahwa kualitas laporan keuangannya 79,5% dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional dan 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan peningkatan implementasi gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Terdapat dua implikasi yang dapat muncul dari penelitian ini, yaitu implikasi praktik dan implikasi teoritis. Pada bagian implikasi praktik, penelitian ini dapat membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan juga penerapan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh organisasi nirlaba, sehingga diharapkan kedepannya organisasi nirlaba terutama yang menjadi objek penelitian yaitu AIIESEC Indonesia untuk memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia terutama departemen keuangan yang secara langsung menghasilkan laporan keuangan dan juga memastikan sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam setiap entitas cabang untuk memastikan pemimpin memiliki kompetensi manajerial,



memberi motivasi dan juga insentif yang cukup kepada anggota walaupun bukan dalam bentuk uang agar anggota terus termotivasi menghasilkan keluaran yang terbaik pada setiap tugas.

Kemudian implikasi teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah konfirmasi teori yang sudah ada berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan teori kepemimpinan oleh pimpinan organisasi. Sehingga kedepannya semakin banyak organisasi nirlaba yang memberikan perhatian lebih kepada penerapan teori teori tersebut untuk menjamin kesejahteraan anggotanya agar dapat menghasilkan keluaran yang berkualitas atas segala tugas yang diberikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini kompetensi sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar 79,5% sehingga masih ada 20,5% variabel yang belum dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba sehingga diperlukan penambahan variabel pada penelitian selanjutnya guna secara maksimal mencari indikator yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba

5.4 Saran untuk Penelitian Berikutnya

Peneliti memberikan saran kepada penelitian selanjutnya dengan objektif serupa untuk menguji model penelitian pada lebih banyak organisasi nirlaba dikarenakan banyak organisasi nirlaba yang memiliki masalah dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas untuk terus mendapatkan dana hibah. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi lebih banyak variabel yang dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan organisasi nirlaba contohnya teori motivasi individu dan kelompok oleh Maslow (1943).



DAFTAR PUSTAKA

Nainggolan, Pahala. (2005). *Akuntansi Keuangan Yayasan dan Lembaga Nirlaba Sejenis. Edisi Satu*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada

Financial Accounting Board. (2009). *Statement of Financial Accounting Standards*. Diakses online (<https://www.fasb.org/jsp/FASB>)

Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (2018). *Draf Ekposur ISAK 35 Penyajian Laporan Keuangan Entitas Berorientasi Non Laba*. Diakses online (<http://iaiglobal.or.id/v03/standar-akuntansi-keuangan/interpretasi-sak-30-isak-35-penyajian-laporan-keuangan-entitas-berorientasi-nonlaba>)

AIIESEC Indonesia (2020). *Internal Audit Report*. Diakses online (<http://aiesec.or.id/iac-2020-1>)

AIIESEC Indonesia (2020). *National Compendium*

Surya, Wahyu Adi (2004). *Pengaruh Employee Knowledge, Skill, and Attitude (KSA) terhadap Kinerja Anggota dan Pembuatan Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.

Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio. (006). *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers

Sofyandi, Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ingram, Peterson, Martin. (1991). *Non Profit Organization: Definition Research*. New York: Grace Publishers.

Ikatan Akuntan Indonesia. (2018). *PSAK 45: Pelaporan Keuangan Organisasi Nirlaba*. Diakses Online (<http://iaiglobal.or.id/v03/standar-akuntansi-keuangan/pernyataan-sak-32-psak-45-pelaporan-keuangan-organisasi-nirlaba>)

Financial Accounting Standards Board. (2021). *Statement of Financial Accounting Concept Number 2: Hierarchy of Accounting Qualities*. Diakses Online (<https://www.fasb.org/jsp/FASB/>) .

Noe, et Al. (2011). *Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Companies.

Windiajuti, Ruri. (2013). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada DPPKAD Kota Bandung)*. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta

Sekaran, Uma (1992). *Research Method for Business Third Edition*. New York: John-Wiley.

Isaac dan Michael. (1982). *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego: John-Wiley.



Abdillah, Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternative Structural Equations Model (SEM). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Hadayana Pujatmaka. Jakarta: Prehalindu.

LAMPIRAN

Lampiran 4 Data Penelitian

4.1 Outer Loading

	Afektif	Fundamental	GKT	Intelektual Pe...	KLK	KSDM	Kognitif	Motivasi dan I...	Peningkat
GKT1				0.788					
GKT1			0.771						
GKT2				0.686					
GKT2			0.631						
GKT3				0.804					
GKT3			0.771						
GKT4				0.744					
GKT4			0.709						
GKT6								0.830	
GKT6			0.702						
GKT8								0.823	
KLK2					0.775				
KLK3									0.733
KLK3					0.778				
KLK4									0.868
KLK4					0.839				
KLK5									0.696
KLK5					0.638				
KLK6									0.795
KLK6					0.671				
KSDM1							0.780		
KSDM1						0.720			
KSDM11						0.815			
KSDM12	0.839								
KSDM12						0.649			
KSDM2							0.788		
KSDM2						0.760			
KSDM3							0.562		
KSDM3						0.575			
KSDM5							0.741		
KSDM5						0.702			
KSDM6							0.642		
KSDM6						0.666			
KSDM8							0.772		
KSDM8						0.798			
KSDM9	0.905								
KSDM9						0.831			

4.2 AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Afektif	0.840	0.720	0.864	0.761
Fundamental	0.757	0.531	0.861	0.755
GKT	0.806	0.809	0.861	0.510



KSDM1	0.400	0.455	0.728	0.688	0.613	0.720	0.780	0.636	0.623
KSDM1	0.400	0.455	0.728	0.688	0.613	0.720	0.780	0.636	0.623
KSDM11	0.628	0.580	0.752	0.701	0.708	0.815	0.826	0.664	0.686
KSDM11	0.628	0.580	0.752	0.701	0.708	0.815	0.826	0.664	0.686
KSDM12	0.839	0.574	0.461	0.520	0.478	0.649	0.547	0.245	0.355
KSDM12	0.839	0.574	0.461	0.520	0.478	0.649	0.547	0.245	0.355
KSDM2	0.549	0.397	0.533	0.479	0.561	0.760	0.788	0.502	0.582
KSDM2	0.549	0.397	0.533	0.479	0.561	0.760	0.788	0.502	0.582
KSDM3	0.513	0.490	0.424	0.374	0.520	0.575	0.562	0.416	0.468
KSDM3	0.513	0.490	0.424	0.374	0.520	0.575	0.562	0.416	0.468
KSDM5	0.453	0.354	0.582	0.558	0.595	0.702	0.741	0.481	0.657
KSDM6	0.593	0.602	0.698	0.699	0.670	0.666	0.642	0.525	0.620
KSDM6	0.593	0.602	0.698	0.699	0.670	0.666	0.642	0.525	0.620
KSDM8	0.740	0.580	0.564	0.556	0.590	0.798	0.772	0.442	0.517
KSDM8	0.740	0.580	0.564	0.556	0.590	0.798	0.772	0.442	0.517
KSDM9	0.905	0.511	0.647	0.610	0.601	0.831	0.754	0.561	0.574
KSDM9	0.905	0.511	0.647	0.610	0.601	0.831	0.754	0.561	0.574

4.4 Korelasi Variabel Laten

	Afektif	Fundamental	GKT	Intelektual Pe...	KLK	KSDM	Kognitif	Motivasi dan L...	Peningkat
Afektif	1.000	0.615	0.645	0.651	0.625	0.857	0.757	0.482	0.546
Fundamental	0.615	1.000	0.734	0.713	0.855	0.692	0.671	0.590	0.654
GKT	0.645	0.734	1.000	0.955	0.881	0.830	0.836	0.843	0.849
Intelektual Pe...	0.651	0.713	0.955	1.000	0.807	0.797	0.792	0.646	0.752
KLK	0.625	0.855	0.881	0.807	1.000	0.818	0.828	0.798	0.952
KSDM	0.857	0.692	0.830	0.797	0.818	1.000	0.985	0.691	0.782
Kognitif	0.757	0.671	0.836	0.792	0.828	0.985	1.000	0.715	0.808
Motivasi dan In...	0.482	0.590	0.843	0.646	0.798	0.691	0.715	1.000	0.814
Peningkat	0.546	0.654	0.849	0.752	0.952	0.782	0.808	0.814	1.000

4.5 R Square

	R Square	R Square Adjus...
Fundamental	0.730	0.727
GKT	1.000	1.000
KLK	0.800	0.795
KSDM	1.000	1.000
Peningkat	0.906	0.905

4.6 Hasil Path Coefficient



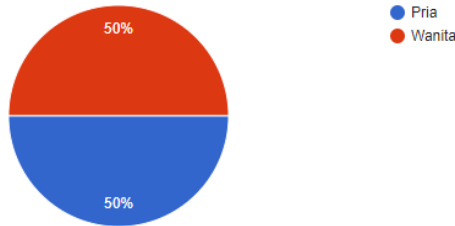
Afektif	Fundamental	GKT	Intelektual Pe...	KLK	KSDM	Kognitif	Motivasi dan L...	Peningkat
					0.261			
Fundamental								
GKT				0.650				
Intelektual Pe...		0.705						
KLK	0.855							0.952
KSDM				0.278				
Kognitif						0.787		
Motivasi dan In...		0.387						
Peningkat								

4.7 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	6	3.96666666666667	4.43333333333333	4.25555555555555	.204033403220230
X1.2	2	4.36666666666667	4.36666666666667	4.36666666666667	.000000000000000
X2.1	4	4.13333333333333	4.30000000000000	4.21666666666666	.079349204761589
X2.2	2	4.2	4.4	4.300	.1414
Y1.1	2	4.13333333333333	4.23333333333333	4.18333333333333	.070710678118655
Y1.2	4	4.26666666666667	4.36666666666667	4.31666666666666	.043033148291193

4.8 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin
90 jawaban

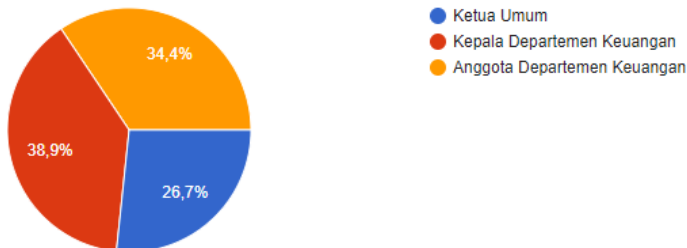




4.9 Jabatan Fungsional Responden

Jabatan Fungsional

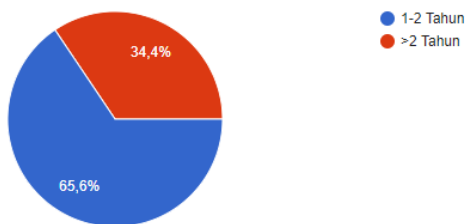
90 jawaban



4.11 Masa Aktif Organisasi

Masa Aktif Organisasi

90 jawaban



4.12 Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan

90 jawaban

