

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen

Nisrina Luthfita Tsany¹, Fatchan Achyani^{2*}
Universitas Muhammadiyah Surakarta
b200210472@student.ums.ac.id¹, fa185@ums.ac.id^{2*}

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Internal Control System (SPI), Organizational Culture, and Emotional Intelligence on the Quality of Local Government Financial Reports in Sragen Regency. A quantitative approach was used with data analysis through Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). The sample consisted of SKPD employees in Sragen Regency, selected using purposive sampling. The results show that 81.3% of the variation in financial report quality can be explained by these factors. Transformational Leadership Style did not have a significant effect on financial report quality, while SPI, Organizational Culture, and Emotional Intelligence had a significant impact. Based on these findings, it is recommended that the local government focus on strengthening SPI, organizational culture, and improving employees' emotional intelligence to enhance the quality of local government financial reports.

Keywords: *Emotional Intelligence, Financial Report Quality, Internal Control System, Organizational Culture, Transformational Leadership Style.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Internal (SPI), Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Sampel penelitian terdiri dari pegawai SKPD di Kabupaten Sragen yang dipilih secara *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 81,3% variasi kualitas laporan keuangan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, sementara SPI, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Pemerintah Daerah fokus pada penguatan SPI, budaya organisasi, serta peningkatan kecerdasan emosional pegawai untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Kualitas Laporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal.

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah saat ini menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Kualitas laporan keuangan menjadi indikator utama yang mencerminkan kinerja organisasi pemerintahan, di mana laporan tersebut harus memenuhi karakteristik relevan,

andal, dapat dibandingkan, dan mudah dipahami (Wati et al., 2014). Reformasi keuangan sejak 2003 mendorong peningkatan sistem akuntansi dan regulasi yang memperkuat kualitas pelaporan. Kualitas laporan keuangan juga dipengaruhi oleh kecepatan penyajiannya, karena pelaporan yang tepat waktu akan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik (Mardiasmo, 2002). Dalam konteks ini, tenaga kerja yang kompeten memegang peran penting dalam menjaga efisiensi dan efektivitas pelaporan.

Salah satu faktor penentu kualitas laporan keuangan adalah gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi, motivasi, serta keterlibatan aktif karyawan dalam proses pelaporan. Kepemimpinan yang menginspirasi menciptakan suasana kerja positif, mendorong transparansi, dan akurasi data (Shalahuddin, 2015). Mariano (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis cenderung menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat dan transparan dibandingkan gaya otoriter. Pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan dan memberikan ruang untuk berpendapat akan meningkatkan kualitas pelaporan karena informasi yang disampaikan lebih jujur dan reflektif terhadap kondisi organisasi.

Selain kepemimpinan, sistem pengendalian internal berperan penting dalam menjaga integritas laporan keuangan. Sistem ini meminimalkan kesalahan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 dan Permendagri No. 13 Tahun 2006. Pengendalian internal yang baik menjamin keandalan laporan keuangan dan efektivitas program kerja. Di sisi lain, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan. Budaya yang kuat menyelaraskan perilaku pegawai dengan tujuan organisasi, mendorong inovasi, serta meningkatkan motivasi dan kinerja (Sudarsono, 2019; Heryanto, 2023). Budaya kerja yang positif memperkuat akuntabilitas dan mendukung keberhasilan pelaporan.

Faktor terakhir adalah kecerdasan emosional, yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola emosi, merespons kritik, dan berkolaborasi secara efektif. Kecerdasan emosional membantu tim keuangan menerima masukan, memperbaiki kekurangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pelaporan yang akurat (Goleman, 2015; Nugroho & Ismatullah, 2018). Namun, hasil penelitian terkait variabel ini masih bervariasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji kembali pengaruh kecerdasan emosional terhadap kualitas laporan keuangan, sekaligus mengintegrasikan variabel sistem pengendalian internal dan budaya organisasi sebagaimana diteliti oleh Manik & Nafsiah (2023) dan Susijuliantini & Prayudi (2024), guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan menjelaskan hubungan kontraktual antara pihak prinsipal dan agen, di mana agen diberi mandat untuk menjalankan tugas atas nama prinsipal (Jensen, 1976). Dalam sektor publik, masyarakat berperan sebagai prinsipal yang

memberikan kepercayaan kepada pemerintah daerah sebagai agen untuk mengelola sumber daya dan menyusun laporan keuangan yang akuntabel (Zimmerman, 1997; Chintya & Maria, 2023). Menurut Mardiasmo (2018), akuntabilitas publik menuntut agen untuk bertanggung jawab dan melaporkan aktivitasnya kepada prinsipal, guna meminimalkan konflik kepentingan dan asimetri informasi.

Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Pemerintah harus mampu menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum dan memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan (Triyono, T., Achyani, F., & Arfiansyah, M. A., 2019). Kualitas LKPD mengacu pada sejauh mana informasi yang disajikan mencerminkan kondisi keuangan yang akurat dan dapat dipercaya, termasuk struktur kekayaan dan kinerja fiskal (Yensi et al., 2014). Penilaian dari BPK melalui opini seperti WTP menunjukkan kualitas laporan yang baik dan sesuai standar akuntansi (Sari & Fadli, 2017). Transparansi yang tinggi dalam pengungkapan laporan keuangan dapat mengurangi asimetri informasi, memperkuat akuntabilitas, dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang tepat oleh pemangku kepentingan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk menginspirasi perubahan melalui visi yang kuat, memotivasi bawahan untuk melampaui ekspektasi, serta membentuk budaya organisasi yang adaptif (Danim, 2009; Handoko & Tjiptono, 1996). Bass (1998) menyebut pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan dan loyalitas melalui pengaruh personal. Ciri khas gaya ini mencakup kharisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual yang memungkinkan pemimpin mentransformasi sistem lama menjadi lebih efektif (Gufon, 2020).

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk menjamin keandalan pelaporan keuangan, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap peraturan (Suwarni & Handayani, 2021). Proses ini mencakup struktur organisasi, metode verifikasi, dan perlindungan aset (Husna et al., 2021; Mulyadi & Puradiredja, 1998). Ketidakefektifan pengendalian dapat membuka peluang penyimpangan, sehingga penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa sistem ini berjalan optimal demi pencegahan penipuan (Kuntadi, 2022). Dengan demikian, sangat penting untuk memiliki suatu sistem yang dapat memberikan jaminan yang cukup bahwa aktivitas dalam sebuah instansi pemerintahan dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efisien dan efektif, menyajikan laporan pengelolaan keuangan yang dapat dipercaya, melindungi aset, serta mendorong kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Triyono, T., Achyani, F., & Arfiansyah, M. A., 2019).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan nilai, keyakinan, dan praktik kolektif yang membentuk perilaku dan motivasi anggota organisasi (Habudin, 2020). Dalam

konteks institusi publik maupun swasta, budaya organisasi berfungsi sebagai panduan dalam menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Budaya yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, kinerja, serta mendorong pencapaian tujuan bersama secara efektif.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain secara efektif (Mayer & Salovey, 1993). Goleman (2006) menekankan bahwa kecerdasan ini mencakup kemampuan memotivasi diri, mengendalikan dorongan, menghadapi tekanan, serta menunjukkan empati dan kepedulian terhadap sesama. Interaksi yang harmonis antara kecerdasan emosional dan intelektual sangat penting dalam pengambilan keputusan dan keberhasilan personal maupun profesional

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Gaya kepemimpinan transformasional dapat memperkuat akuntabilitas organisasi dengan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban mereka, menciptakan transparansi melalui lingkungan kerja yang terbuka, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pelaporan keuangan. Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan turut mendorong inovasi dan perbaikan sistem pelaporan, sehingga laporan keuangan menjadi lebih akurat dan relevan. Penelitian terdahulu oleh Novitasari Della (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, di mana semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kualitas laporan yang dihasilkan. Temuan ini diperkuat oleh Abdul Aziz Sholeh et al. (2024) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan melalui kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan tanggung jawab dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama yang dapat diajukan adalah:

H₁: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Penerapan Sistem Pengendalian Intern (SPI) sebagaimana diatur dalam PP No. 60 Tahun 2008 berperan krusial dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, sekaligus menjadi fondasi dalam menghasilkan laporan keuangan yang andal. Unsur-unsur SPI seperti pengendalian lingkungan, penilaian risiko, dan kegiatan pemantauan membantu mengidentifikasi serta memitigasi risiko yang dapat mengganggu integritas pelaporan keuangan. Sejumlah penelitian mendukung pengaruh positif SPI terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, seperti yang ditemukan oleh Abdul Hafiz Tanjung & Wina Sonia (2021) di Kota Cimahi dan Kartika Dwi Indrayani & Harjanti Widiastuti

(2020) di Kabupaten Klaten. Namun, tidak semua temuan bersifat konsisten, sebagaimana studi Yunita et al. (2024) di BPKAD Kota Banjarmasin yang menunjukkan hasil negatif. Dengan mempertimbangkan beragam temuan tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua:

H₂: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas laporan keuangan daerah karena nilai-nilai seperti integritas, akuntabilitas, dan transparansi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan keuangan secara tepat. Dalam budaya organisasi yang kuat, pegawai lebih patuh terhadap aturan, prosedur, serta standar akuntansi, sehingga mendorong penyusunan laporan keuangan yang akurat dan sesuai prinsip tata kelola yang baik. Penelitian oleh Putri Marlina Cahyadi dan Arlis Dewi Kuraesin (2022), Syukri et al. (2022), serta Sasa Ariana Manik dan S. Nafsiah (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh Parwati (2024) yang menemukan pengaruh negatif budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan di LPD Kecamatan Abiansemal. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan daerah.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah, karena pegawai yang mampu mengelola emosi, memahami orang lain, dan membangun hubungan kerja yang harmonis cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi dan bekerja sama selama proses penyusunan laporan. Kemampuan ini juga mendukung pengambilan keputusan yang bijak di bawah tekanan, sehingga fokus tetap terjaga dan kepentingan publik menjadi prioritas utama. Dengan demikian, laporan keuangan yang dihasilkan lebih akurat, transparan, dan dapat dipercaya. Penelitian Luh Winda Susijuliantini & Made Aristia Prayudi (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional serta kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kualitas laporan keuangan, meskipun temuan berbeda ditunjukkan oleh Sjarlis (2023), yang menemukan pengaruh negatif kecerdasan emosional terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H₄: Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal,

budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kualitas laporan keuangan daerah di Kabupaten Sragen. Populasi penelitian mencakup seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dengan sampel yang dipilih secara purposive sampling dari BPKPD, Inspektorat, dan BAPERIDA. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 4 poin kepada pegawai SKPD terkait. Variabel dependen adalah kualitas laporan keuangan daerah, diukur berdasarkan karakteristik laporan keuangan sesuai dengan SAP. Variabel independen meliputi gaya kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional, yang diukur dengan instrumen yang telah teruji relevansinya. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS, mencakup pengujian model pengukuran, model struktural, dan hipotesis. Evaluasi dilakukan dengan melihat validitas dan reliabilitas indikator, serta nilai R-square untuk model struktural dan *goodness-of-fit* untuk menilai kesesuaian model. Uji hipotesis dilakukan dengan *bootstrapping* untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kabupaten Sragen sebagai populasi, yang mencakup dinas, badan, kantor, dan unit kerja lainnya yang terlibat dalam pengelolaan keuangan daerah. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih SKPD berdasarkan kriteria relevan, yakni yang memiliki peran signifikan dalam pengelolaan keuangan daerah serta yang terlibat dalam perencanaan dan pengawasan. Tiga SKPD yang dipilih sebagai sampel adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKPD), Inspektorat, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPERIDA).

Temuan Penelitian

Demografi Responden

Tabel 1. Demografi Responden

SKPD	N	%
BPKPD	65	65%
Inspektorat	17	17%
BAPERIDA	18	18%

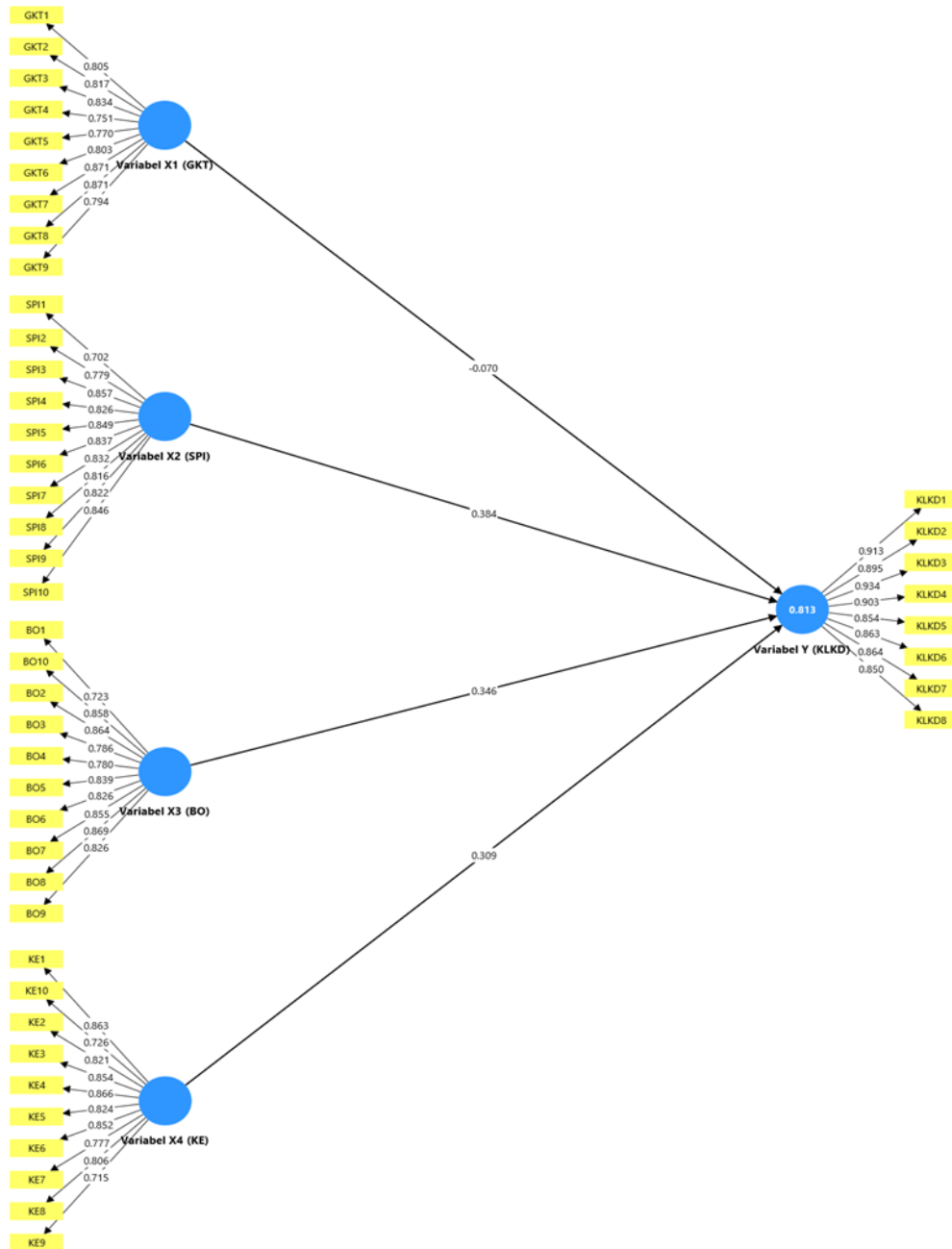
Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa responden di dominasi oleh bidang BPKBD dengan responden sebanyak 65 serta jumlah persentase 65%.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilihat dari nilai *outer loading* yang > 0.7.



Tabel 2. Nilai Loading Factor

Variabel	Indicator	Loading Factor
Gaya Kepemimpinan	GKT1	0.805
	GKT2	0.817
	GKT3	0.834
	GKT4	0.751

Transformasional	GKT4	0.751
	GKT 5	0770
	GKT6	0.803
	GKT7	0.871
	GKT8	0.871
	GKT 9	0.794
	SPI1	0.702
	SPI2	0.779
	SPI3	0.857
	Sistem Pengendalian Internal	SPI4
SPI5		0.849
SPI6		0.837
SPI7		0.832
SPI8		0.816
SPI9		0.822
SPI10		0.846
BO1		0.723
BO2		0.864
BO3		0.786
Budaya Organisasi	BO4	0.780
	BO5	0.839
	BO6	0.826
	BO7	0.855
	BO8	0.869
	BO9	0.826
	BO10	0.858
	KE1	0.863
	KE2	0.821
	KE3	0.854
Kecerdasan Emosional	KE4	0.866
	KE5	0.824
	KE6	0.852
	KE7	0.777
	KE8	0.806
	KE9	0.715
	KE10	0.726
	KLKD1	0.913
	KLKD2	0.895
	Kualitas Laporan Keuangan Daerah	KLKD3
KLKD4		0.903
KLKD5		0.854
KLKD6		0.863
KLKD7		0.864
KLKD8		0.850

Berdasarkan gambar dan tabel diketahui bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator > 0.7 sehingga semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Tahap selanjutnya yaitu melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*), agar dinyatakan valid maka nilai AVE > 0.5

Tabel 3. Hasil AVE

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.662
Sistem Pengendalian Internal	0.669
Budaya Organisasi	0.679
Kecerdasan Emosional	0.660
Kualitas Laporan Keuangan Daerah	0.783

Berdasarkan tabel dinyatakan bahwa setiap indikator penelitian memiliki nilai AVE > 0.5. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional 0.662 > 0.5, variabel Sistem Pengendalian Internal 0.669 > 0.5, variabel Budaya Organisasi 0.679 > 0.5, variabel Kecerdasan Emosional 0.660 > 0.5, variabel Kualitas Laporan Keuangan Daerah 0.783 > 0.5, Dengan hal ini, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator lolos uji validitas.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	X1 (GKT)	X2 (SPI)	X3 (BO)	X4 (KE)	Y (KLKD)
GKT1	0.805	0.587	0.647	0.550	0.607
GKT2	0.817	0.725	0.657	0.556	0.635
GKT3	0.834	0.698	0.644	0.545	0.626
GKT4	0.751	0.629	0.638	0.609	0.536
GKT5	0.770	0.622	0.607	0.618	0.524
GKT6	0.803	0.664	0.619	0.549	0.594
GKT7	0.871	0.667	0.714	0.645	0.675
GKT8	0.871	0.713	0.706	0.720	0.692
GKT9	0.794	0.687	0.675	0.653	0.606
SPI1	0.570	0.702	0.559	0.544	0.534
SPI2	0.656	0.779	0.610	0.609	0.595
SPI3	0.711	0.857	0.663	0.682	0.639
SPI4	0.740	0.826	0.642	0.594	0.717
SPI5	0.715	0.849	0.624	0.549	0.696
SPI6	0.623	0.837	0.624	0.563	0.691
SPI7	0.730	0.832	0.704	0.663	0.752
SPI8	0.648	0.816	0.666	0.605	0.726
SPI9	0.620	0.822	0.650	0.597	0.646
SPI10	0.664	0.846	0.694	0.580	0.715
BO1	0.541	0.503	0.723	0.678	0.599

BO2	0.675	0.632	0.864	0.767	0.719
BO3	0.649	0.613	0.786	0.623	0.611
BO4	0.551	0.595	0.780	0.639	0.631
BO5	0.634	0.639	0.839	0.687	0.745
BO6	0.723	0.725	0.826	0.649	0.788
BO7	0.682	0.716	0.855	0.696	0.745
BO8	0.735	0.713	0.869	0.692	0.754
BO9	0.738	0.654	0.826	0.679	0.675
BO10	0.695	0.676	0.858	0.717	0.686
KE1	0.696	0.672	0.770	0.863	0.756
KE2	0.548	0.548	0.627	0.821	0.646
KE3	0.675	0.649	0.706	0.854	0.734
KE4	0.670	0.611	0.658	0.866	0.700
KE5	0.521	0.531	0.646	0.824	0.630
KE6	0.613	0.653	0.741	0.852	0.699
KE7	0.594	0.565	0.625	0.777	0.588
KE8	0.546	0.522	0.641	0.806	0.585
KE9	0.578	0.644	0.657	0.715	0.698
KE10	0.563	0.505	0.626	0.726	0.620
KLKD1	0.716	0.754	0.790	0.739	0.913
KLKD2	0.669	0.751	0.783	0.740	0.895
KLKD3	0.703	0.779	0.790	0.753	0.934
KLKD4	0.679	0.786	0.796	0.758	0.903
KLKD5	0.612	0.672	0.709	0.733	0.854
KLKD6	0.661	0.717	0.735	0.763	0.863
KLKD7	0.670	0.707	0.705	0.668	0.864
KLKD8	0.620	0.671	0.689	0.679	0.850

Menurut (Setiaman, 2021) dalam mengukur validitas diskriminan suatu indikator dapat dinyatakan valid jika mempunyai nilai *cross loading* lebih dari 0.7. Berdasarkan tabel diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *cross loading* lebih dari 0.7. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil *cross loading* dari masing-masing variabel valid.

Tabel 5. Hasil Uji HTMT

	X1 (GKT)	X2 (SPI)	X3 (BO)	X4 (KE)	Y (KLKD)
Gaya Kepemimpinan Transformasional					
Sistem Pengendalian Internal	0.870				
Budaya Organisasi	0.855	0.830			
Kecerdasan Emosional	0.789	0.773	0.876		
Kualitas Laporan Keuangan Daerah	0.792	0.861	0.885	0.862	

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai HTMT untuk seluruh variabel lebih kecil dari 0,90. Oleh karena itu, hasil tersebut mengkonfirmasi bahwa pengujian validitas diskriminasi ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' α	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.936	0.946
Sistem Pengendalian Internal	0.945	0.953
Budaya Organisasi	0.947	0.955
Kecerdasan Emosional	0.942	0.951
Kualitas Laporan Keuangan Daerah	0.960	0.966

Menurut (Sugiyono, 2015; Rigdon dan Hyole, 1997) nilai *Cronbach's-alpha* harus lebih dari 0,6 dan nilai *Composite Reliability* harus lebih dari 0,7. Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's-alpha* lebih dari 0,6 dan nilai *Composite Reliability* dari setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas ini dapat dinyatakan valid.

Analisis Inner Model

Tabel 7. Hasil Uji R- Square

	R-square	R-square adjusted
Variabel Y (KLKD)	0.813	0.806

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari hasil uji determinasi menunjukkan nilai R-Square adalah 0,813 dan *R-Square Adjusted* adalah 0,806, dalam hal ini berarti nilai R-Square (R^2) sebesar 0,813 mengindikasikan bahwa 81,3% dari variasi dalam kualitas laporan keuangan daerah dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, model penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah. Namun, perlu dicatat bahwa sisa 18,7% dari variabel dependen tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Nilai Goodness-of-fit (GoF)

Tabel 8. Hasil Uji Goodness-of-Fit

	Saturated model	Estimated model	Provisions	Model
SRMR	0.063	0.063	< 0.10	Fit
NFI	0.608	0.608	0 - 1	Fit

Berdasarkan hasil uji GoF pada tabel dapat dinyatakan layak. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai SRMR sebesar 0.063, nilai ini < 0,10. Selain itu, nilai NFI juga menunjukkan nilai yang baik untuk membangun model dengan nilai

sebesar 0,608 yang mendekati 1. Data penelitian yang telah dinyatakan fit kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Analisis Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
GKT -> KLKD	-0.070	0.571	0.568	Ditolak
SPI -> KLKD	0.384	2.875	0.004	Diterima
BO -> KLKD	0.346	2.431	0.015	Diterima
KE -> KLKD	0.309	2.334	0.020	Diterima

Berdasarkan tabel diketahui terdapat tiga hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak, hipotesis yang dinyatakan diterima ada tiga yaitu Sistem Pengendalian Internal -> Kualitas Laporan Keuangan Daerah, Budaya Organisasi -> Kualitas Laporan Keuangan Daerah, Kecerdasan Emosional-> Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Sedangkan satu hipotesis dinyatakan ditolak karena nilai *t-Statistic* dan *P-Value* yang tidak memenuhi syarat yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional-> Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,568 dan nilai *t-statistics* sebesar 0,571 serta nilai *original sampel* sebesar -0,070. Nilai *t-statistic* tersebut berada di bawah ambang batas 1.96 yang disyaratkan pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Hal ini dikarenakan adanya kemungkinan bahwa pegawai di lingkungan pemerintah daerah telah bekerja berdasarkan tugas dan fungsi yang telah diatur secara sistematis, sehingga pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan menjadi relatif kecil. Pegawai mungkin lebih berorientasi pada peraturan dan instrumen kerja yang formal dibandingkan pada motivasi atau inspirasi dari pimpinan.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,004 dan nilai *t-statistics* sebesar 2,875 serta nilai *original sampel* sebesar 0,384. Nilai *t-statistic* tersebut berada di atas ambang batas 1.96 yang disyaratkan pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Hal ini dikarenakan semakin

baik sistem pengendalian internal, semakin baik pula kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Dengan adanya SPI, pemerintah daerah dapat mengelola keuangan secara transparan dan bertanggung jawab, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Unsur-unsur SPI, seperti pengendalian lingkungan, penilaian risiko, dan pemantauan, memberikan panduan untuk mengidentifikasi serta menangani risiko yang dapat memengaruhi keuangan daerah. Ketika SPI diterapkan dengan baik, laporan keuangan tidak hanya mencerminkan kondisi sebenarnya, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat dan pemangku kepentingan. Hal ini membantu menciptakan pengelolaan anggaran yang lebih baik sekaligus mendukung prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng, I. S. P., & Wadhan, W. (2023) yang menyatakan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,015 dan nilai *t-statistics* sebesar 2,431 serta nilai *original sampel* sebesar 0,346. Nilai *t-statistic* tersebut berada di atas ambang batas 1.96 yang disyaratkan pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa *Social Influence* berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Hal ini dikarenakan budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas laporan keuangan daerah. Ketika sebuah organisasi menjunjung nilai-nilai tinggi seperti integritas, akuntabilitas, dan transparansi, lingkungan kerja yang tercipta akan mendukung pengelolaan keuangan yang baik. Dalam budaya organisasi yang kuat, setiap pegawai memahami pentingnya mengikuti aturan, prosedur, dan standar akuntansi yang berlaku. Hal ini mendorong penyusunan laporan keuangan yang lebih akurat, lengkap, dan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang mendukung etika kerja dan sistem pengendalian yang baik adalah langkah utama untuk memastikan laporan keuangan yang berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palimbong, S. M., & Batara, M. (2024) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kecerdasan Emosional memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,020 dan nilai *t-statistics* sebesar 2,334 serta nilai *original sampel* sebesar 0,309. Nilai *t-statistic* tersebut berada di atas ambang batas 1.96 yang disyaratkan pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Hal ini dikarenakan pegawai yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik cenderung lebih produktif dan mampu bekerja sama dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Ketika pegawai merasa termotivasi dan mampu

berkomunikasi dengan baik, mereka akan lebih fokus pada pencapaian tujuan instansi. Selain itu, kecerdasan emosional membantu pengambilan keputusan yang bijak, terutama di bawah tekanan, sehingga pegawai dapat tetap fokus dan mengutamakan kepentingan publik. Hal ini berkontribusi pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam laporan keuangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasek, G. W., & Pasek, N. S. (2023). Serta penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, G. W., & Ismatullah, I. (2018) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan, namun SPI, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Oleh karena itu, disarankan agar Pemerintah Daerah lebih fokus pada penguatan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan peningkatan kecerdasan emosional pegawai, sementara pimpinan daerah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan adaptif yang mendukung lingkungan kerja akuntabel. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor lain yang memengaruhi kualitas laporan keuangan atau melakukan penelitian kualitatif untuk memahami lebih dalam hubungan antara kepemimpinan dan pelaporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng, I. S. P., & Wadhan, W. (2023). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan. *Shafin: Sharia Finance and Accounting Journal*, 3(2), 141-164.
- Anugerah, Andi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Asoka Luxury Hotel Di Bandar Lampung. Skripsi, lib Darmajaya.
- Andika, R. (2021). Penguatan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *IHSAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 9-17.
- Awalia, M., & Nasution, J. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Bpkd Kota Pematangsiantar. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 3(1), 51-56.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cherniss, C., Extein, M., Goleman, D., & Weissberg, R. P. (2006). Emotional intelligence: what does the research really indicate?. *Educational psychologist*, 41(4), 239-

245.

- Ghufron, G. (2020). TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN: Leadership Theories. *Fenomena*, 19(1), 73-79.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., McKee, A., & Finkelstein, S. (2015). *HBR's 10 Must Reads on Emotional Intelligence (with featured article "What Makes a Leader?" by Daniel Goleman)(HBR's 10 Must Reads)*. Harvard Business Review Press.
- Hamdan, S. R. (2017). Kecerdasan emosional dalam Al-Qur'an. *Schema: Journal of Psychological Research*, 35–45.
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23-32.
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1996). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 11(1).
- Heryanto, T. (2023). Perubahan Budaya Organisasi Sebagai Upaya Mempertahankan Eksistensi Dan Keberlangsungan Hidup Organisasi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 3(1), 73-88.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- Indrayani, K. D., & Widiastuti, H. (2020). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Klaten). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 1-16.
- Kerlinger, F. N., Lee, H. B., & Bhanthumnavin, D. (2000). Foundations of behavioral research: The most sustainable popular textbook by Kerlinger & Lee (2000). *Journal of Social Development Volume*, 13(2), 131–144.
- Manik, S. A., & Nafsiah, S. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus BAPENDA Kota Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 532-548.
- Mardiasmo, D. (2002). Akuntabilitas Sektor Publik Yogyakarta. *Penerbit Andi Yogyakarta*.
- Maro, M. R. M., Mitan, W., & Dilliana, S. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Gereja Paroki Wilayah Kota Maumere. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(4), 280-309.
- Mayer, JD, & Salovey, P. (1993). Kecerdasan emosional. *kecerdasan*, 17 (4), 433-442.
- Meckling, WH, & Jensen, MC (1976). Teori Perusahaan. *Perilaku Manajerial, Biaya Agensi, dan Struktur Kepemilikan*.

- Margono, S. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Novitasari, D (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Desa Di Banyuwangi.
- Nugroho, G. W., & Ismatullah, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen)*, 7(13), 13-25.
- Nurfalah, Y. (2015). Hubungan kecerdasan intelektual (IQ) dengan kecerdasan emosional (IE). *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 26(2), 264–286.
- Patty, M. (2019). Pengaruh Penerapan Good Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Pemediasi. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 1(01), 66-82.
- Pasek, G. W., & Pasek, N. S. (2023). Analisis Peran Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kualitas Laporan Keuangan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 14(02), 358-367.
- Parwati, N. P. L. (2024). *Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Penerapan Standar Akuntansi, Budaya Organisasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Abiansemal* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Permendagri No. 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual pada Pemerintah Daerah.
- Permenpan RB No. 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Putri, D., & Rahmah, N. A. (2023). Pengaruh sistem pengendalian internal dan kompetensi sdm terhadap kualitas LKPD Bandung Barat. *Journal of Business & Banking*, 13(1), 157-175.
- Putri, D. A., Mawardi, M. C., & Hariri, H. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Study Empiris Pada SKPD Kabupaten Lombok Tengah). *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(03).
- Riana, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (Bkad) Kabupaten Indragiri Hilir. Disertasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th Ed.). Pearson Education.
- Sari, G. I., & Fadli, F. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan daerah. *Jurnal Akuntansi*, 7(3), 17-34.
- Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 565-99.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Sjarlis, S. (2023). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL, SPIRITUAL PENGELOLA KEUANGAN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 64-76.
- Swandari, F. (2003). Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 93-102.
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 4(2), 40-52.
- Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepalasekolahan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Susijuliantini, L. W., & Prayudi, M. A. (2024). Determinan Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 2(1), 20-26.
- Sudarsono, S. (2020). Implementasi Manajemen Kurikulum Pendidikan Agama Islam Multikultural di MA Al-Ma'ruf Denpasar Bali. *Widya Balina*, 5(1), 26-41.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, A., Zirman, Z., & Syafrion, T. A. (2015). Pengaruh sistem pengendalian intern, pengelolaan keuangan daerah, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap penerapan good governance (studi kasus pada satuan kerja perangkat daerah Kota Solok). Disertasi Doktoral, Universitas Riau.
- Sugianto, S. (2017). Pengaruh good governance, pengendalian intern, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Bandar Lampung. Skripsi, IIB Darmajaya.
- Syukri, M., Hasniati, H., & Ahmad, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 223-241.
- Tanjung, A. H., & Sonia, W. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Pada Pemerintah Kota Cimahi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(1), 24-37.
- Triyono, T., Achyani, F., & Arfiansyah, M. A. (2019). The determinant accountability of

village funds management (study in the villages in Wonogiri District). *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 4(2).

- Wardani, L. I., Dewi, R. S., & Prayudi, M. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Partisipasi Masyarakat, dan Transparansi Terhadap Implementasi Good Village Governance (Studi Kasus pada Desa di Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 10(3), 412-421.
- Wati, K. D., Herawati, N. T., Ak, S. E., & SINARWATI, N. K. (2014). Pengaruh kompetensi SDM, penerapan SAP, dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 2(1).
- Wijaya, A. P., & Pratama, D. A. P. (2023). Budaya organisasi di Kelompok PKK Desa Darnosari.
- Yensi, Sefri, Dr. H. Amir, dan Yuneita Anisma. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Dan Sistem Pengendalian Intern (Internal Audit) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi). *JOM FEKON Vol. 1 No. Oktober 2014*.
- Yunita, S. D., Yanti, S., & Novianty, N. (2024). PENGARUH PENERAPAN PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA BANJARMASIN. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 21(3), 268-280.
- Yanto, R. (2024). *PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU PROVINSI SUMATERA SELATAN* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Zimmerman, B. J., & Kitsantas, A. (1997). Developmental phases in self-regulation: Shifting from process goals to outcome goals. *Journal of educational psychology*, 89(1), 29.