



Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan *Training* Kerja Karyawan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Sylvia Frizka Ryani Kharismatika^{1*}, Tyas Pambudi Raharjo²

¹⁻² Universitas Trisakti, Indonesia

Alamat: JL. Kyai Tapa No. 1 Grogol. Jakarta Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: sylviafrizkha@gmail.com ^{1*}

Abstract. *This study aims to examine the impact of human resources (HR) competencies, the utilization of information technology (IT), and employee training on the quality of financial reports at PT Pupuk Indonesia Holding Company. High-quality financial reports are crucial for decision-making within the company, and accurate and reliable reports are necessary for overall company performance. Therefore, this research focuses on assessing how these factors influence the quality of financial reporting within the company. The study adopts a quantitative approach with data collection through surveys. A questionnaire was distributed to 37 accounting staff members at PT Pupuk Indonesia Holding Company to gather data on HR competencies, IT utilization, employee training, and the quality of financial reports produced. Data analysis was performed using linear regression to test the relationships between the variables. The analysis results show that HR competencies and IT utilization have a positive and significant impact on the quality of financial reports. This indicates that improving employee skills and knowledge, along with optimizing the use of information technology systems, can enhance the quality of the financial reports generated by the company. On the other hand, employee training did not have a significant effect on the quality of financial reports. This may be due to the lack of relevance between the training material provided and the practical needs of daily work. These findings highlight the importance of focusing on improving employees' competencies in accounting and better utilization of IT systems to produce more accurate and efficient financial reports. The company should consider developing more advanced information systems and providing training that is more relevant to the needs of the job in order to improve the quality of the financial reports produced.*

Keywords: *Employee Training, Financial Report, Human Resource, Information Technology, Training.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM), pemanfaatan teknologi informasi (TI), dan pelatihan kerja karyawan terhadap kualitas laporan keuangan di PT Pupuk Indonesia Holding Company. Laporan keuangan yang berkualitas menjadi aspek penting dalam pengambilan keputusan perusahaan, sehingga kualitas laporan yang tepat dan akurat sangat diperlukan untuk menunjang kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk melihat seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kualitas laporan keuangan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei. Kuesioner disebarkan kepada 37 staf akuntansi di PT Pupuk Indonesia Holding Company untuk mengumpulkan data terkait kompetensi SDM, pemanfaatan TI, pelatihan kerja karyawan, dan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan pemanfaatan TI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta penggunaan sistem teknologi informasi yang lebih optimal dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. Sebaliknya, pelatihan kerja karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keterkaitan antara materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan praktis dalam pekerjaan sehari-hari. Temuan ini menunjukkan pentingnya fokus pada peningkatan kompetensi karyawan di bidang akuntansi serta pemanfaatan TI yang lebih baik, untuk menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat dan efisien. Perusahaan perlu mempertimbangkan pengembangan sistem informasi yang lebih canggih dan memberikan pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

Kata kunci : Pelatihan Karyawan, Laporan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Pelatihan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era digitalisasi, perkembangan teknologi seperti *artificial intelligence* (AI), *big data*, dan *cloud computing* menuntut profesi akuntansi untuk lebih adaptif terhadap perubahan. Transformasi ini menekankan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis (Hasanah & Dinalestari, 2024). Namun, masih banyak akuntan yang kesulitan menguasai keterampilan digital yang kini semakin dibutuhkan (kompasiana.com).

Otomatisasi telah menggantikan banyak tugas rutin akuntansi, mendorong peran akuntan beralih ke fungsi strategis seperti analisis dan konsultasi (Turrahmi & Firdaus, 2024). Tantangan ini diperparah dengan krisis kekurangan akuntan profesional, baik secara global maupun nasional, termasuk di Indonesia yang hanya memiliki sekitar 53.000 dari kebutuhan 452.000 akuntan (komdigi.go.id).

PT Pupuk Indonesia *Holding Company* sebagai BUMN strategis telah mengintegrasikan sistem informasi akuntansi dan program pengembangan SDM untuk mendukung kualitas laporan keuangan yang tepat waktu, akurat, dan andal (pupuk-indonesia.com). Namun, keberhasilan ini sangat bergantung pada kompetensi SDM dan efektivitas pelatihan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompetensi SDM, teknologi informasi, dan *training* kerja terhadap kualitas laporan keuangan. Perbedaan hasil ini menjadi celah yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya di lingkungan BUMN.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan *training* kerja karyawan terhadap kualitas laporan keuangan di PT Pupuk Indonesia *Holding Company* sebagai representasi praktik pelaporan keuangan di era transformasi digital.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Keagenan

Teori keagenan oleh Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan antara pemilik (principal) dan manajer (agent) dalam organisasi, di mana manajer bertugas menyusun laporan keuangan untuk kepentingan pemilik. Namun, perbedaan kepentingan dapat memicu asimetri informasi dan potensi manipulasi laporan (Scott, 2000).

Untuk mengurangi risiko tersebut, diperlukan mekanisme pengawasan seperti regulasi pelaporan dan penerapan sistem akuntansi berbasis teknologi. Selain itu, penguatan tata kelola perusahaan (Setiawan, 2018) dan kompetensi SDM (Krisanatalia, 2024) menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas laporan keuangan yang transparan dan andal.

Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan yang berkualitas menyajikan informasi yang relevan, andal, dan tepat waktu untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan (Ningrum, 2018). Menurut PSAK dalam Kerangka Konseptual Pelaporan Keuangan IAI, karakteristik utamanya mencakup relevansi dan representasi jujur, serta didukung oleh keterbandingan, keterverifikasian, ketepatanwaktuan, dan keterpahaman. Laporan yang baik mencerminkan kondisi keuangan secara akurat tanpa manipulasi (Siallagan, 2020).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk dalam penyusunan laporan keuangan (Pramudita et al., 2024). Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas akuntansi (Putri et al., 2023). Menurut Andi et al. (2022), tiga aspek penting kompetensi meliputi pemahaman sistem akuntansi, keterampilan teknis pengelolaan data, dan penerapan prinsip akuntansi. Kekurangan dalam aspek ini dapat menurunkan kualitas laporan keuangan.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

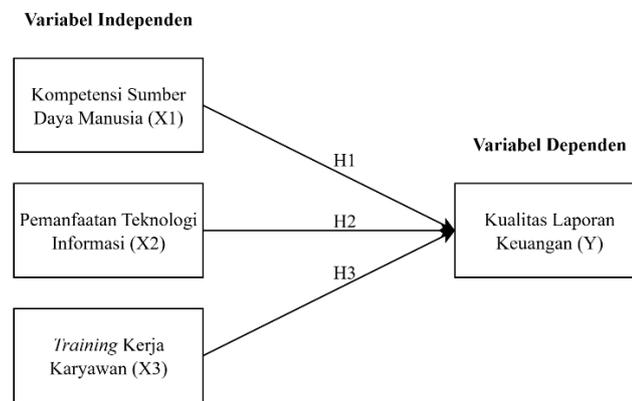
Teknologi informasi akuntansi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi penyusunan laporan keuangan (Pramanda et al., 2016). Sistem seperti ERP dan RPA membantu mempercepat pencatatan, mengurangi *human error*, dan mengelola data secara lebih efektif (Ayem & Amahala, 2023).

Namun, efektivitas teknologi ini sangat bergantung pada kompetensi SDM. Kurangnya pemahaman dan pelatihan menyebabkan pemanfaatan teknologi belum optimal, terutama di sektor publik (Isnaen & Albastiah, 2021). Selain itu, adopsi sistem berbasis cloud juga meningkatkan risiko keamanan data, sehingga diperlukan kebijakan proteksi yang kuat (Hasanah & Dinalestari, 2024).

Training Kerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar lebih efektif dalam pekerjaannya (Mochklas et al., 2024). Jenis pelatihan mencakup teknis, manajerial, dan *soft skills*, dengan pelatihan teknis terbukti berkontribusi pada efisiensi kerja (Kurniawan et al., 2022).

Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh materi yang relevan, metode yang tepat, dan dukungan manajemen. Pelatihan yang terencana meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Safaruddin et al., 2021). Untuk itu, pelatihan berkelanjutan sangat penting agar sesuai dengan kebutuhan industri yang terus berkembang.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Kompetensi SDM (X_1), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2), dan *Training Kerja Karyawan* (X_3) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y) di PT Pupuk Indonesia *Holding Company*. Populasi terdiri dari karyawan kompartemen akuntansi, dengan teknik purposive sampling dan total 37 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 dan dianalisis dengan regresi linier berganda.

Teknik Analisis Data

a Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data responden secara umum, seperti nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Analisis ini membantu memahami sebaran data dan kecenderungan jawaban

responden sebelum dilakukan analisis lanjutan (Martias, 2021). Semakin kecil standar deviasi, semakin homogen data; sebaliknya, standar deviasi yang besar menunjukkan keragaman jawaban responden yang tinggi.

b Uji Instrumen

- **Uji Validitas** bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap item dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson antara skor item dan skor total. Item dianggap valid jika $Sig. (2-tailed) < 0.05$ dan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (Ghozali, 2021).
- **Uji Reliabilitas** digunakan untuk mengukur konsistensi antar item dalam satu variabel. Reliabilitas dihitung dengan *Cronbach's Alpha*, dan suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Alpha > 0.6 (Kumrotin & Susanti, 2021). Hanya item yang valid yang diuji reliabilitasnya.

c Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**
Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data residual (selisih antara nilai aktual dan prediksi) dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan metode *Shapiro-Wilk*, cocok untuk sampel < 50 . Data dinyatakan normal jika nilai signifikansi > 0.05 (Ghozali, 2021). Distribusi yang tidak normal dapat mempengaruhi akurasi estimasi dan signifikansi uji statistik.
- **Uji Multikolinearitas**
Bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel independen saling berkorelasi tinggi. Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak stabil. Nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2021). Jika multikolinearitas tinggi, maka variabel harus dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model.
- **Uji Heteroskedastisitas**
Uji ini memeriksa apakah varians residual konstan atau tidak. Jika varians tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas yang dapat menyebabkan bias dalam estimasi koefisien. Uji dilakukan dengan melihat pola pada grafik *scatter plot*. Jika titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, maka data bebas dari gejala heteroskedastisitas (Soewandi & Oetomo, 2017).

d Uji Hipotesis

- o **Koefisien Determinasi (R^2)**

R^2 mengukur seberapa besar variasi variabel dependen (Y) yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (X_1, X_2, X_3). Nilai R^2 antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan model semakin kuat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2021).

- o **Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai $Sig < 0.05$, maka model regresi secara simultan signifikan dan layak digunakan (Ghozali, 2021).

- o **Uji t (Parsial)**

Uji ini menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Hasil $Sig < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

e Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Laporan Keuangan

X_1 = Kompetensi SDM

X_2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi

X_3 = Pelatihan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien regresi

e = *Error* (residual)

Model ini membantu menentukan variabel mana yang paling dominan dalam memengaruhi kualitas laporan keuangan (Sudariana & Yoedani, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Berikut ini disajikan demografi para responden dari 37 karyawan kompartemen akuntansi PT Pupuk Indonesia *Holding Company*:

Tabel 1
Demografi Responden

Kategori	Jenis	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	35%
	Perempuan	24	65%
Usia	17-25 tahun	11	30%
	26-30 tahun	13	35%
	31-35 tahun	6	16%
	36-40 tahun	5	14%
	41-45 tahun	2	5%
Jabatan	Staff/Admin	25	67%
	Junior Officer	5	14%
	Officer	5	14%
	VP	2	5%
Lama Bekerja	≥ 1 – 2 tahun	2	5%
	3-5 tahun	24	65%
	≥ 6 tahun	11	30%
Pendidikan	Diploma 4	4	11%
	Strata 1	33	89%
Jumlah Mengikuti <i> Training</i>	1-5 kali	13	35%
	> 5 kali	24	65%

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian, yaitu Kompetensi SDM (X1), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2), *Training Kerja* (X3), dan Kualitas Laporan Keuangan (Y). Analisis ini menyajikan nilai aktual, rata-rata (mean), modus, dan standar deviasi, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai			Modus	Std. Deviation
		Min	Max	Mean		
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	5	3	5	4.66	5	0.515
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	5	3	5	4.63	5	0.535
Training Kerja Karyawan (X3)	6	3	5	4.65	5	0.486
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	6	3	5	4.77	5	0.455

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel kualitas sumber daya manusia (X1) sebesar 4,66 dengan standart deviasi sebesar 0,515. Variabel kualitas sumber daya manusia berkisar dari nilai terendah (*minimum*) 3 sampai nilai tertinggi (*maximum*) 5. Variabel pemanfaatan teknologi informasi (X2) bahwa rata-rata (*mean*) sebesar 4,63 dengan standart deviasi sebesar 0,535. Variabel pemanfaatan teknologi informasi berkisar dari nilai terendah (*minimum*) 3 sampai nilai tertinggi (*maximum*) 5. Variabel *training* kerja karyawan (X3) bahwa rata-rata (*mean*) sebesar 4,65 dengan standart deviasi sebesar 0,486. Variabel *training* kerja karyawan berkisar dari nilai terendah (*minimum*) 3 sampai nilai tertinggi (*maximum*) 5. Variabel kualitas laporan keuangan (Y) bahwa rata-rata (*mean*) sebesar 4,77 dengan standart deviasi sebesar 0,455. Variabel kualitas laporan keuangan berkisar dari nilai terendah (*minimum*) 3 sampai nilai tertinggi (*maximum*) 5.

Hasil Uji Instrumen

a Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pearson Corelation	Signifikan	Keterangan
1.	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.663*** – 0.741***	0.000	Valid
2.	Pemanfaatan Teknologi Informasi	0.577***- 0.661***	0.000	Valid
3.	<i>Training</i> Kerja Karyawan	0.553***- 0.748***	0.000	Valid
4.	Kualitas Laporan Keuangan	0.476***- 0.770***	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai r-hitung (*pearson corelation*) yang melebihi nilai r-tabel sebesar 0.274 dan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, secara statistik seluruh indikator dalam variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian.

b Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Items	N	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	5	37	0.859	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi	5	37	0.705	Reliabel
<i>Training</i> Kerja Karyawan	6	37	0.864	Reliabel
Kualitas Laporan Keuangan	6	37	0.855	Reliabel

Hasil tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh nilai reliabilitas tersebut berada di atas batas minimum *Cronbach's Alpha* sebesar 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel dan layak digunakan sebagai sumber data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro Wilk	Keterangan
Unstandardized Residual	0.150	Normal

Berdasarkan hasil tersebut, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dari data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

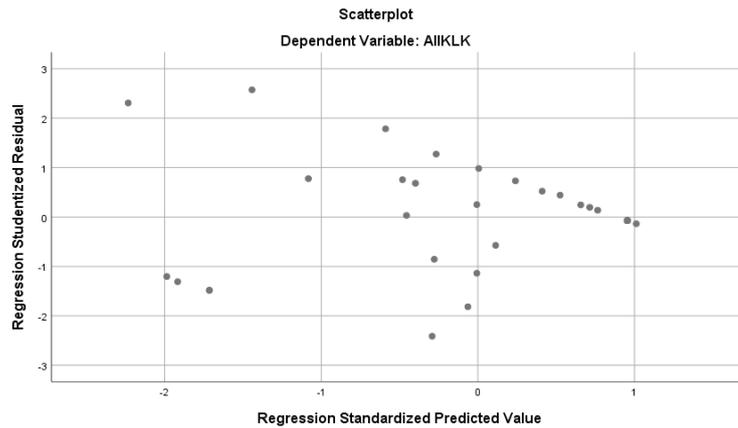
b Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0.471	2.123	Tidak mengalami multikolinieritas
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	0.274	3.654	Tidak mengalami multikolinieritas
Training Kerja Karyawan (X3)	0.282	3.546	Tidak mengalami multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6, seluruh variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas dan layak digunakan dalam model regresi.

c Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada Gambar 2, terlihat bahwa tidak ditemukan pola tertentu dan titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, sesuai dengan pedoman yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis dan Regresi Linier Berganda

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis dan Regresi Linier Berganda

Model	Dugaan	β	T	Sig. Two Tailed	Sig. One Tailed	Keterangan
(Constanta)	Positif	9.798	3.011		0.05	
KSDM (X1)	Positif	0.414	2.402	0.022	0.011	H1 diterima
PTI (X2)	Positif	0.722	2.808	0.008	0.004	H2 diterima
TKK (X3)	Negatif	-0.270	-1.358	0.184	0.092	H3 ditolak
Adjusted R Square	0.498					
F test	12.898					
Dependen Value	Kualitas Laporan Keuangan					

Hasil Uji Hipotesis

a Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.498 menunjukkan bahwa sekitar 49,8% variasi dalam kualitas laporan keuangan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang diuji, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan *Training Kerja*. Sisanya, yaitu 50,2%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

b Hasil Uji F

Hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar $12.898 > F$ Tabel yaitu 2.892 dan nilai signifikan $0.01 < 0.05$ mengindikasikan bahwa variabel independen Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan *Training Kerja* Karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kualitas Laporan Keuangan.

c Hasil Uji T

- Kompetensi SDM (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dengan nilai t hitung 2.402 dan p-value 0.011 (< 0.05).
- Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2) juga berpengaruh positif signifikan, ditunjukkan oleh t hitung 2.808 dan p-value 0.004 (< 0.05).
- *Training Kerja* (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial, karena t hitung -1.358 dan p-value 0.092 (> 0.05).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 7, dapat dibuat persamaan baru sebagai berikut:

$$Y = 9,798 + 0,414X_1 + 0,722X_2 - 0,270X_3 + e$$

Penjelasan atas persamaan di atas adalah sebagai berikut:

Y = Kualitas Laporan Keuangan

X_1 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

X_2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi

X_3 = *Training Kerja* Karyawan

e = Error

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta α sebesar 9.798, yang memiliki arti apabila nilai variabel X_1 sampai X_3 adalah nol, maka Y nilainya adalah 9.798.
2. Nilai Koefisien regresi dari Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) = 0.414, berarti bahwa apabila variabel ini meningkat 1%, maka variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y) meningkat sebesar 41,4%.

3. Nilai Koefisien regresi dari Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_2) = 0.722, berarti bahwa apabila variabel ini meningkat 1%, maka variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y) meningkat sebesar 72,2%.
4. Nilai Koefisien regresi dari Variabel *Training* Kerja Karyawan (X_3) = - 0.270 berarti bahwa apabila variabel ini meningkat 1%, maka variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y) menurun sebesar 27%.

Pembahasan

a Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, sehingga H1 diterima. Temuan ini diperkuat oleh Safitri et al. (2023), Rahman & Permatasari (2021), dan Dwi Fitriani et al. (2025) yang menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional SDM berkontribusi pada laporan keuangan yang andal. Dalam perspektif *Agency Theory*, kompetensi SDM mengurangi asimetri informasi, meningkatkan akurasi laporan, dan menekan biaya keagenan.

b Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pemanfaatan teknologi informasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (H2 diterima). Teknologi mendukung efisiensi, akurasi, dan ketepatan waktu laporan. Penelitian sebelumnya oleh Masprayoga et al. (2023), Rahma & Sugiartono (2023), dan Zainuddin et al. (2023) menunjukkan hasil serupa. Secara teoritis, sistem TI berperan sebagai alat monitoring yang mengurangi manipulasi data dan memperkuat kepercayaan prinsipal (*Agency Theory*).

c Pengaruh *Training* Kerja Karyawan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Berbeda dari dua variabel sebelumnya, Training Kerja tidak berpengaruh signifikan (H3 ditolak). Hasil ini sejalan dengan Riyanita & Widiastuti (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan yang tidak tepat sasaran, kurang relevan, atau tidak diimplementasikan dalam praktik, gagal meningkatkan kualitas pelaporan. Dari sisi *Agency Theory*, pelatihan yang tidak efektif tidak mampu mengurangi asimetri informasi atau meningkatkan akuntabilitas laporan keuangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan *Training Kerja* terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kompartemen Akuntansi PT Pupuk Indonesia *Holding Company*, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Sebaliknya, *Training Kerja* Karyawan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT Pupuk Indonesia *Holding Company* terus meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan yang terstruktur dan relevan, serta memastikan akses terhadap teknologi informasi yang memadai. Manajemen juga perlu mengevaluasi efektivitas pelatihan dan pemanfaatan teknologi secara berkala agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek kajian ke BUMN lain atau sektor industri berbeda guna memperoleh hasil yang lebih general. Selain itu, penggunaan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara atau observasi, dapat meningkatkan validitas dan mengurangi bias subjektif responden.

DAFTAR REFERENSI

- Amer, F., Hammoud, S., Khatatbeh, H., Lohner, S., Boncz, I., & Endrei, D. (2022). The deployment of balanced scorecard in health care organizations: is it beneficial? A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 65. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07452-7>
- Awalanty, A. P., Linawati, & Tohari, A. (2024). Analisis metode balanced scorecard sebagai pengukuran kinerja Puskesmas Prambon. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 3(3), 16. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i3.2428>
- Aziza Putri, I., Pawelas Arso, S., Sriatmi Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, A., & Kesehatan Masyarakat, F. (2017). Analisis pengukuran kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang dengan pendekatan balanced scorecard. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 2356-3346. <https://doi.org/http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Betto, F., Sardi, A., Garengo, P., & Sorano, E. (2022). The evolution of balanced scorecard in healthcare: A systematic review of its design, implementation, use, and review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10291. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610291>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2019). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.

- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach: Concepts and cases* (17th ed.). Pearson Education.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, I., Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Heilat, H. B., Gharaibeh, M. K., Shtaiyat, W. M., Gharaibeh, R. S., Ananbeh, A. M., Baniyaseen, M. J., Alsharaydeh, S. M., Alqawaba'h, A. B., Alzu'bi, E. A., Amayreh, N. G., & Aldawagreh, R. R. (2025). Patients' satisfaction with services provided by family physicians at the Comprehensive Healthcare Centers in Northern Jordan. *Journal of Family and Community Medicine*, 32(1), 28-35. https://doi.org/10.4103/jfcm.jfcm_185_24
- Judijanto, P. L., Wibowo, G. A., & Karimuddin. (2024). *Research design: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. PT Sonpedia Publishing.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Strategic learning & the balanced scorecard. *Strategy & Leadership*, 24(5), 18-24. <https://doi.org/10.1108/eb054566>
- Kartini, T., Aulia, S., & Ardiansyah, A. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien di Klinik Sinar Winaya Medika Sagalaherang. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1668>
- Komaling, J., Nelwan, J. E., Vanda, D., Doda, D., & Belakang, A. L. (2022). Implementasi balanced scorecard dalam penyusunan rencana strategis di Rumah Sakit Cantia Tompasbaru. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 3(2).
- Lukman Effendy, Baiq Anggun Hilendri Lestari, & Rohyadi, I. (2020). Balanced scorecard (BSC): Rekayasa pada entitas rumah sakit. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 19(1), 155-182. <https://doi.org/10.29303/aksioma.v19i1.91>
- Mare, R. A. A. S., & Triase, T. (2024). Rancang bangun sistem informasi monitoring kinerja karyawan berbasis web dengan metode balanced scorecard pada BPJS Ketenagakerjaan. *JTIM: Jurnal Teknologi Informasi Dan Multimedia*, 6(2), 181-195. <https://doi.org/10.35746/jtim.v6i2.561>
- Menna, A. D., & Temesvari, N. A. (2022). Application of the balanced scorecard as a benchmark for hospital performance: Systematic review. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 42. <https://doi.org/10.33560/jmiki.v10i1.379>
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Putri Citradika, D., & Satrio, D. (2021). Implementasi balanced scorecard di Rumah Sakit Umum Daerah Kab. Batang. *RISTEK: Jurnal Riset, Inovasi Dan Teknologi Kabupaten Batang*, 6(1), 38-46. <https://doi.org/10.55686/ristek.v6i1.108>
- Riwu, S. L., & Wibowo, A. (2021). Penilaian kinerja rumah sakit dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard: Systematic review. *Jurnal Manajemen*

Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 7(2), 267.
<https://doi.org/10.29241/jmk.v7i2.638>

Sitanggang, R., Bachtiar, A., & Oktamianti, P. (2023). Penggunaan balanced scorecard (BSC) pada organisasi rumah sakit: A systematic literature review. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 197-206.
<https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.12347>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Vip Paramarta, Suwoko Tya Wicaksono, Nina Risnawaty, Ida Ayu Triana, Arnita Niroha Halawa, & Intan Permatasari. (2023). Implementasi balance scorecard dalam analisis kinerja rumah sakit di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 88-100. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.117>