



Human Resources Competence and Quality of Financial Statements (Study on PT. XYZ in Surabaya)

Kezia Ayu Handayani^{1*}, Rediyanto Putra²
Universitas Negeri Surabaya

Corresponding Author: Kezia Ayu Handayani kezia.21022@mhs.unesa.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Human Resource Competence, Financial Statements, Qualitative Characteristics, Service Companies, Descriptive Qualitative Methods

Received : 15, May

Revised : 17, June

Accepted: 19, July

©2025 Handayani, Putra: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to analyze the competence of human resources and the quality of financial statements in a service company, namely PT. XYZ in Surabaya. This study uses a descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of in-depth interviews, observations, and documentation. The results of the study show that human resource competence is supported by three main aspects: knowledge and education, technical skills, and ethical behavior. The majority of staff have a background in economics and accounting education, and demonstrate adequate financial reporting skills through in-house training and work experience. In addition, the financial statements prepared have met the qualitative characteristics of good financial statements, namely relevant, reliable, comparable, and understandable. The reporting process is carried out in accordance with applicable accounting standards and strengthened by a layered verification system to maintain data accuracy.

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada PT. XYZ di Surabaya)

Kezia Ayu Handayani^{1*}, Rediyanto Putra²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

Corresponding Author: Kezia Ayu Handayani kezia.21022@mhs.unesa.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Laporan Keuangan, Karakteristik Kualitatif, Perusahaan Jasa, Metode Kualitatif Deskriptif

Received : 15, Mei

Revised : 17, Juni

Accepted: 19, Juli

©2025 Handayani, Putra: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pada sebuah perusahaan jasa, yaitu PT. XYZ di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM ditopang oleh tiga aspek utama: pengetahuan dan pendidikan, keterampilan teknis, serta perilaku etis. Mayoritas staf memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan akuntansi, serta menunjukkan kemampuan pelaporan keuangan yang memadai melalui pelatihan internal dan pengalaman kerja. Selain itu, laporan keuangan yang disusun telah memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan yang baik, yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Proses pelaporan dilakukan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dan diperkuat oleh sistem verifikasi berlapis guna menjaga keakuratan data.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi modern, pengalaman individu menjadi bagian integral dari bagaimana sebuah entitas mengelola informasi dan menjalankan fungsi-fungsi penting. PT XYZ, sebuah perusahaan jasa di Surabaya yang berfokus pada layanan pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, menjadi salah satu contoh menarik untuk ditelaah. Meski memiliki visi yang kuat dalam membentuk SDM unggul, dinamika internal perusahaan memperlihatkan tantangan yang cukup kompleks, terutama di Divisi Keuangan. Perbedaan latar belakang pendidikan dan keterampilan teknis antarkaryawan berdampak langsung pada kualitas penyusunan laporan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Observasi awal menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang bervariasi menghasilkan tingkat pemahaman dan kemampuan teknis yang tidak seragam. Sebagian pegawai menunjukkan keterbatasan dalam memahami prinsip akuntansi dan standar pelaporan, sehingga menimbulkan keraguan saat melaksanakan tugas. Sementara itu, pegawai lain mengandalkan pengalaman praktis sebagai kompensasi atas minimnya pembekalan formal. Fenomena ini menciptakan beragam persepsi terhadap peran, tanggung jawab, serta makna akuntabilitas keuangan. Temuan ini tidak berdiri sendiri. Penelitian terdahulu juga mencatat pola serupa. Studi oleh Wiryawan et al. (2020) di PT BPD Bali menunjukkan bahwa keberagaman tingkat pendidikan menjadi salah satu penyebab tidak tercapainya target kerja. Hal yang senada disampaikan Dewi et al. (2020), yang menemukan ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai dan tuntutan teknis bidang akuntansi di PT BPR Nur Abadi, berdampak langsung pada keakuratan laporan keuangan.

Sebagaimana dikemukakan Farida Idayati et al. (2024), kompetensi pegawai ditentukan oleh tanggung jawab pribadi dalam mengembangkan kapasitas dan mengikuti pelatihan yang tersedia. Priatna et al. (2024) menambahkan bahwa peningkatan kompetensi merupakan strategi fundamental untuk menjamin hasil kerja yang akuntabel dan profesional. Dalam konteks ini, kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga menyangkut internalisasi nilai-nilai kerja dan orientasi terhadap kualitas. Di sisi lain, kualitas laporan keuangan tidak hanya mencerminkan posisi keuangan perusahaan secara objektif, tetapi juga memperlihatkan kualitas sistem dan sumber daya yang menyusunnya. Putra & Damayanthi (2019) menjelaskan bahwa laporan keuangan berkualitas tinggi memungkinkan pengambilan keputusan investasi yang lebih tepat dan efisiensi pemanfaatan sumber daya. Prasetyo & Rohman (2022) juga menekankan pentingnya transparansi pelaporan dalam mengurangi asimetri informasi serta membangun kepercayaan investor terhadap perusahaan.

Dalam konteks perusahaan jasa seperti PT XYZ, informasi keuangan yang andal dan akurat menjadi fondasi penting dalam mendukung keputusan strategis manajemen. Di saat yang sama, kompetensi pegawai di bidang keuangan menjadi syarat mutlak agar laporan yang dihasilkan tidak hanya memenuhi standar teknis, tetapi juga mencerminkan integritas organisasi. Peningkatan kompetensi dan perbaikan sistem pelaporan harus berjalan seiring agar dapat memperkuat efisiensi operasional, transparansi, dan kredibilitas di mata stakeholder. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan, dengan studi kasus pada PT XYZ di Kota Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Middle Range Theory

Penelitian ini menerapkan Middle Range Theory yang dapat didefinisikan sebagai teori yang berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mengetahui isu sosial yang rumit dan kontekstual. Middle Range Theory pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Merton (1968) sebagai teori yang menjembatani antara teori besar dan observasi empiris. Teori ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan kerangka kerja konseptual yang dapat diuji secara langsung di lapangan, sehingga sangat cocok untuk menjelaskan fenomena sosial yang kontekstual seperti kompetensi SDM dalam organisasi.

Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan hasil dari proses akuntansi yang meliputi identifikasi, pencatatan dan pelaporan atas transaksi keuangan yang terjadi dalam perusahaan (Allifianti, 2022). Menurut Firawan & Dewayanto (2021) kualitas laporan keuangan memiliki keterkaitan erat dengan kinerja perusahaan, yang tercermin dalam profitabilitas selama periode berjalan. Hal ini menunjukkan bahwa laporan keuangan yang berkualitas mampu menggambarkan kondisi keuangan perusahaan secara akurat dan transparan. Selaras dengan hal tersebut, Syah et al. (2023) menyatakan bahwa laporan keuangan dikatakan berkualitas tinggi jika mampu berperan sebagai indikator yang andal dalam memprediksi laba dan arus kas operasional di masa depan, sehingga memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan investasi dan manajerial.

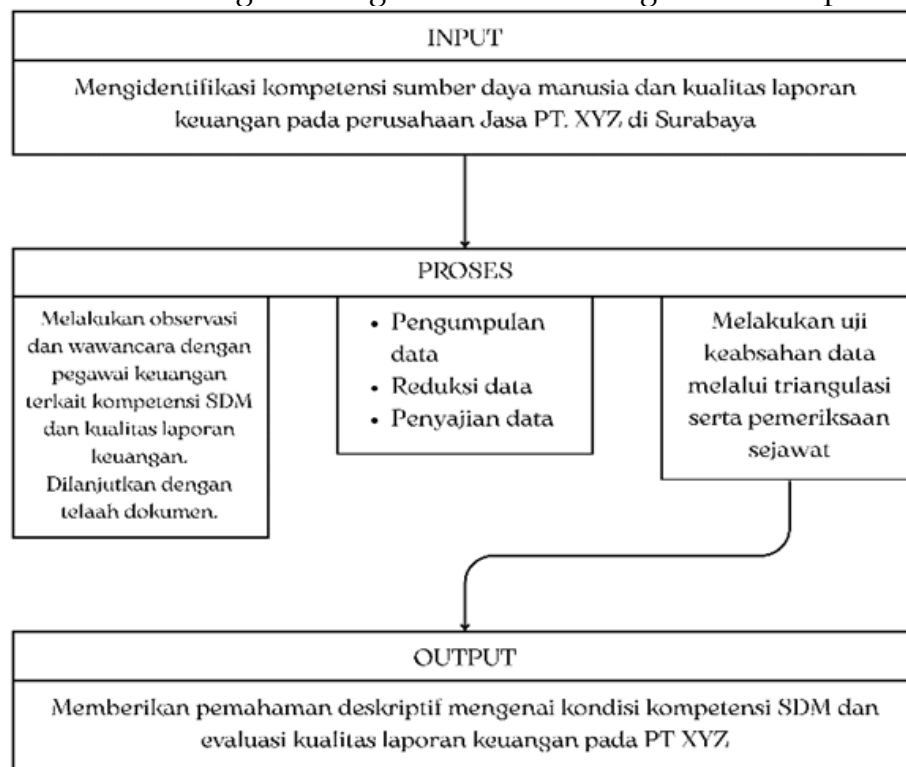
Kualitas laporan keuangan memiliki hubungan erat dengan kinerja saham perusahaan di pasar modal. Jika hubungan antara laba dan imbalan pasar kuat, dapat diartikan kualitas informasi dalam laporan keuangan tersebut tergolong tinggi. Oleh karena itu, analisis laporan keuangan tidak hanya dilakukan dari perspektif hubungan dengan kas dan laba perusahaan saja, melainkan dapat dilakukan dari hubungan dengan imbalan saham. Untuk itu, laporan keuangan disusun dan diinterpretasikan untuk kepentingan manajemen serta pihak-pihak yang memiliki perhatian atau kepentingan terhadap data keuangan perusahaan. Setiap perusahaan diwajibkan untuk menyusun dan melaporkan keuangan mereka dalam periode tertentu. Pentingnya laporan keuangan sangat jelas terlihat, terutama bagi perusahaan jasa karena laporan tersebut dapat dilihat dan dipahami oleh pihak-pihak yang memerlukan informasi tersebut.

Laporan keuangan perusahaan Jasa terdiri dari beberapa elemen utama yang dalam penyuguhan data yang terpadu tentang kinerja keuangan dan posisi finansial perusahaan yang antara lain; laporan neraca, laporan laba rugi, laporan arus kas, serta catatan atas laporan arus kas. Kualitas laporan keuangan dapat dikatakan berkualitas jika memenuhi indikator laporan keuangan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang SAP (Andriani & Suarsa, 2019) yaitu; relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Indikator relevansi mengacu pada kemampuan laporan keuangan dalam menyediakan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan ekonomi, baik untuk mengevaluasi kejadian masa lalu maupun memprediksi kondisi masa depan. Informasi yang relevan harus disajikan secara tepat waktu, lengkap, dan memiliki nilai prediktif maupun umpan balik. Keandalan berarti informasi dalam laporan keuangan dapat dipercaya, bebas dari kesalahan material, dan tidak bias. Hal ini ditunjukkan melalui penyajian jujur terhadap transaksi yang terjadi, dapat diverifikasi oleh pihak independen, serta bersifat netral atau tidak memihak. Dapat dibandingkan menunjukkan bahwa laporan keuangan memungkinkan pengguna untuk menilai kinerja perusahaan antarperiode atau dibandingkan dengan entitas lain. Konsistensi dalam penerapan kebijakan akuntansi menjadi kunci untuk menjaga aspek ini. Sementara itu, kemudahan pemahaman menekankan bahwa informasi dalam laporan keuangan harus disusun secara sistematis, dengan penggunaan istilah yang jelas dan penyajian yang tidak membingungkan, sehingga dapat dimengerti oleh pengguna yang memiliki pengetahuan dasar mengenai akuntansi dan bisnis. Dengan memenuhi keempat kriteria tersebut, laporan keuangan tidak hanya menjadi alat pelaporan, tetapi juga menjadi sarana komunikasi yang efektif antara perusahaan dengan para pemangku kepentingan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Martindas (2012: 89), sumber daya manusia merupakan satu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Berdasarkan pernyataan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia harus dijalankan dengan optimal agar kontribusi yang didapatkan lebih maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Kompetensi dalam konteks bidang akuntansi dapat didefinisikan sebagai cerminan kemampuan suatu individu dalam bidang tertentu, seperti keterampilan berprestasi, kemampuan dalam berbicara lisan, pengetahuan khusus, ketrampilan mengenai tekanan kerja, dan kemampuan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan (Rianto Rahadi, 2021). Kapabilitas dipandang sebagai kemampuan untuk mencapai kapabilitas dan dengan demikian menghasilkan keluaran dan hasil. Dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keterampilan sumber daya manusia mencakup kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas di bidang yang berhubungan dengan akuntansi.

Menurut Watson Wyatt dalam Sartika (2019) kompetensi adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk mencapai keberhasilan organisasi dan prestasi kerja serta persepsi karyawan terhadap kontribusi pribadi organisasi. Mahayanti & Sriathi (2017) juga mengungkapkan bahwa setiap orang mempunyai karakteristik kemampuan masing-masing, meliputi pengetahuan dan tingkat pendidikan, keterampilan dan perilaku. Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti menggunakan tiga indikator kemampuan sumber daya manusia, yaitu tingkat pengetahuan dan Pendidikan sebagai informasi yang dimiliki seseorang secara kompleks dalam domain tertentu serta suatu proses agar seseorang dapat mengembangkan kemampuan, sikap, dan perilakunya, baik melalui keterlibatan dalam organisasi tertentu maupun tanpa terikat pada suatu organisasi, untuk persiapan kehidupan di masa depan (Siti Syafa'at & Dany Prio Hutomo, 2024). Dalam penilaian ini dapat diukur berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu sarjana dan memiliki pengalaman sertifikasi. Kemudian indikator ketrampilan yang Keterampilan dapat didefinisikan sebagai bawaan yang secara lahiriah ada dalam setiap manusia, sehingga perlu proses pembelajaran secara rutin dan berkelanjutan untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Dan yang terakhir adalah perilaku, yaitu suatu tindakan suatu individu dalam menjalankan tugas, seperti misalnya dalam bidang akuntansi seseorang bekerja dengan menjunjung tinggi kode etik sebagai seorang akuntan. Tolak ukur perilaku merujuk pada standar atau kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi atau mengukur tingkah laku seseorang atau kelompok.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan menghasilkan data dalam bentuk narasi, baik dari ucapan, tulisan, maupun perilaku yang dapat diamati (Yudin, 2020). Pendekatan ini bersifat deskriptif karena menggambarkan gejala atau peristiwa secara sistematis dan akurat. Secara khusus, digunakan pendekatan fenomenologis yang berfokus pada pengalaman subjektif individu dalam konteks sosial tertentu. Istilah fenomenologi berasal dari bahasa Yunani *phainomenon*, yang berarti sesuatu yang tampak (Helaluddin, 2018). Menurut Alase (2017), fenomenologi memungkinkan peneliti menggunakan sensitivitas personal dan relasi interpersonal untuk mengeksplorasi makna pengalaman hidup.

Data yang dikumpulkan merupakan data primer, yaitu informasi langsung dari sumber pertama. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel (Khaidir Ali Fachreza, 2024). Dari jenis-jenisnya, dipilih *purposive sampling*, yaitu teknik yang melibatkan pemilihan informan secara sengaja berdasarkan karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian (Amin et al., 2023).

Dalam penelitian kualitatif, konsep populasi tidak digunakan sebagaimana pada metode kuantitatif. Fokusnya adalah pada kasus tertentu dalam situasi sosial tertentu, sehingga hasil tidak digeneralisasi, melainkan ditransfer ke konteks serupa (Sugiyono, 2012; Santina, 2021). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari empat pegawai Divisi Keuangan yang secara langsung terlibat dalam pencatatan dan pengelolaan keuangan. Pemilihan dilakukan berdasarkan relevansi peran dan pengalaman mereka dalam konteks studi.

HASIL PENELITIAN

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan Jasa yang bergerak pada bidang penyedia layanan pelatihan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan ini memiliki komitmen tinggi dalam menciptakan SDM yang unggul dan profesional, guna menjawab tantangan dunia industri yang terus berkembang. Dengan fokus pada peningkatan kapasitas individu dan organisasi, PT. XYZ berperan sebagai pusat pengembangan kompetensi yang strategis dalam mendukung transformasi dan efisiensi operasional perusahaan induknya maupun mitra kerja lainnya.

PT. XYZ berlokasi di kawasan Surabaya Selatan, sebuah area yang strategis dan berkembang pesat di kota Surabaya. Letaknya yang mudah dijangkau membuat PT. XYZ memiliki aksesibilitas yang baik bagi peserta pelatihan, mitra kerja, dan berbagai pihak yang berkepentingan. Lingkungan sekitar yang kondusif juga mendukung terciptanya suasana belajar yang nyaman dan profesional, selaras dengan visi perusahaan sebagai pusat pengembangan sumber daya manusia yang unggul.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Wawancara mendalam telah dilakukan terhadap empat orang informan yang terdiri dari satu orang manajer dan tiga orang staf di Divisi Keuangan. Dalam proses wawancara, seluruh informan menunjukkan sikap yang kooperatif, terbuka, dan antusias dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan. Informan memberikan penjelasan secara rinci dan mendalam, serta tidak segan menambahkan informasi tambahan di luar pertanyaan yang diajukan. Mayoritas informan memiliki latar belakang pendidikan di bidang Ekonomi dan Akuntansi, yang dinilai sangat membantu dalam pelaksanaan tugas, terutama yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, perpajakan, dan pencatatan transaksi.

Dari sisi keterampilan teknis, seluruh informan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas keuangan. Kegiatan sehari-hari mereka mencakup penginputan data transaksi ke dalam sistem keuangan, rekonsiliasi data, pengelolaan dokumen bukti transaksi, serta penyusunan laporan pertanggungjawaban seperti petty cash. Pemanfaatan sistem aplikasi keuangan berjalan selaras dengan penggunaan kertas kerja manual sebagai alat validasi silang. Hal ini menunjukkan bahwa staf memiliki keterampilan dalam pengendalian ganda guna meminimalisir risiko kesalahan input data.

Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan PT XYZ disusun berdasarkan Prinsip Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) serta diperbarui secara rutin untuk menyesuaikan dengan kebijakan pusat. Salah satu manajer menyampaikan bahwa tim keuangan selalu mengikuti arahan dari kantor pusat dan pembaruan yang dibahas dalam rapat rutin. Hal ini menunjukkan bahwa laporan keuangan yang dihasilkan memiliki tingkat relevansi yang tinggi karena didasarkan pada informasi terbaru dan kebijakan terkini yang mendukung pengambilan keputusan secara tepat waktu dan tepat sasaran. Mengenai keandalan, seluruh informan menegaskan bahwa laporan keuangan disusun berdasarkan data yang valid dan didukung oleh bukti transaksi yang lengkap, baik dalam bentuk fisik maupun digital. Selain itu, terdapat proses verifikasi berlapis yang dilakukan oleh staf dan supervisor sebelum laporan tersebut disahkan dan dipublikasikan.

Konsistensi format laporan keuangan dari waktu ke waktu menjadi perhatian penting di Divisi Keuangan PT XYZ. Format yang digunakan tidak mengalami perubahan signifikan, sehingga memudahkan dalam proses analisis data antar periode dan evaluasi performa keuangan perusahaan. Aspek keterbacaan laporan keuangan juga menjadi perhatian dalam proses penyusunannya. Informasi disusun dengan struktur yang sistematis, serta dilengkapi dengan narasi atau catatan kaki untuk memberikan penjelasan tambahan terhadap angka atau pos-pos yang memerlukan klarifikasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dan observasi di Divisi Keuangan PT XYZ, kompetensi SDM ditopang oleh tiga aspek utama: pengetahuan dan pendidikan, keterampilan, serta perilaku. Mayoritas staf memiliki latar belakang pendidikan ekonomi/akuntansi yang mendukung proses pelaporan keuangan. Untuk staf non-akuntansi, perusahaan menyediakan pelatihan internal dan sistem mentoring guna menjembatani kesenjangan pengetahuan. Dari sisi keterampilan, staf menunjukkan kemampuan teknis memadai dalam pengoperasian perangkat lunak, pengelolaan dokumen, dan penyusunan laporan. Kehati-hatian juga terlihat dalam penggunaan kertas kerja sebagai validasi manual. Secara perilaku, staf bersikap profesional dan menjunjung integritas, didukung oleh budaya kerja etis yang dibentuk oleh manajemen. Meskipun latar belakang pendidikan beragam, kombinasi pendidikan formal, pelatihan internal, serta budaya kerja yang baik memungkinkan tercapainya kompetensi yang dibutuhkan. Namun, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan tetap penting untuk mengikuti dinamika standar pelaporan dan teknologi.

Sementara itu, kualitas laporan keuangan dianalisis melalui indikator relevansi, keandalan, keterbandingan, dan kemudahan dipahami. Laporan telah disusun sesuai PSAK, dengan proses verifikasi berlapis dan bukti transaksi lengkap, mencerminkan penyajian yang jujur dan dapat diandalkan. Format laporan konsisten dari tahun ke tahun dan dilengkapi narasi penjelas untuk memudahkan pemahaman lintas divisi. Namun, terdapat beberapa kelemahan. Informasi mengenai kebijakan akuntansi, estimasi manajemen (seperti cadangan kerugian piutang), serta akun penting seperti “aset hak guna” dan “liabilitas imbalan kerja” kurang dijelaskan secara rinci. Selain itu, tidak terdapat analisis dan diskusi manajemen yang dapat membantu pembaca memahami konteks angka-angka keuangan. Kenaikan piutang yang signifikan (52%) tidak sebanding dengan kenaikan pendapatan (17%) menimbulkan kekhawatiran atas efektivitas penagihan. Laba bersih meningkat drastis, namun saldo kas justru turun, menunjukkan bahwa laba belum terealisasi dalam bentuk kas. Hal ini berdampak pada likuiditas dan mengindikasikan kelemahan pengelolaan arus kas.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di Divisi Keuangan PT XYZ sangat berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Kompetensi ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan teknis, dan perilaku profesional yang secara umum sudah cukup memadai, meskipun terdapat kesenjangan antarpegawai akibat perbedaan latar belakang pendidikan. Laporan keuangan yang disusun telah memenuhi karakteristik relevansi, keandalan, keterbandingan, dan keterpahaman, namun masih terdapat kekurangan dalam hal pengungkapan informasi penting dan konteks manajerial yang menyertainya. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat pelatihan teknis bagi pegawai non-akuntansi, meningkatkan keterlibatan manajemen dalam penyusunan laporan, serta mengevaluasi kebijakan pengelolaan kas dan piutang untuk memastikan laporan keuangan mencerminkan kondisi keuangan yang sesungguhnya secara lebih transparan dan informatif.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek dan jumlah informan yang terbatas pada satu divisi di satu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas fokus ke beberapa unit atau perusahaan jasa lainnya untuk menghasilkan temuan yang lebih generalis dan komparatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Grashinta, A., Putra, S., Sukarman, Guempe, F., & Akbar, J. (2023). Metode Penelitian Kualitatif ; Teori & Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif.
- Alase, A. (2017). The Interpretative Phenomenological Analysis (Ipa): A Guide To A Good Qualitative Research Approach. *International Journal Of Education And Literacy Studies*, 5(2), 9. <https://doi.org/10.7575/Aiac.Ijels.V.5n.2p.9>.
- Amin, N., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian.
- Andriani, P., & Suarsa, A. (2019). Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pdam Tirtawening Kota Bandung.
- Dewi, S., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., Susila, J., & Manajemen, J. (T.T.). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 8, Nomor 2020).
- Ditta, A. (2022). Analisis Laporan Keuangan & Keberlanjutan Perusahaan.
- Farida Idayati, M., Henricus Yoki Camar Praskadinata, M., Fara Dina, S., Abdurohim, M., Nurrohmi Ambar Tasriastuti, M., Freddy Triono, M., Efa Irdhayanti, Mp., Tati Sumarti Bisri, M., Siti Nurdiah, M., Edi Harapan, Ms., & Teman, Mp. H. (T.T.). Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kompetensi Dalam Organisasi) Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.
- Helaluddin, H. (2018). Mengenal Lebih Dekat Dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif.
- Khaidir Ali Fachreza, Mukhlis Harvian, Nasya Zahra, Muhammad Izzudin Islam, Muhammad Daffa, Miftahul Chair, & Mia Lasmi Wardiyah. (2024). Analisis Komparatif Antara Probability Dan Nonprobability Dalam Penelitian Pemasaran. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 108-120. <https://doi.org/10.61132/Ipaes.V1i3.248>.
- Mahayanti, G., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. 6(4), 2253-2279.
- Manajemen, B. J., Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Prasetyo, D., & Rohman, A. (2022). Pengaruh Solvabilitas, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Komite Audit, Opini Audit, Dan Reputasi Kap Terhadap Audit Report Lag. 11, 1-2.
- Priatna, H., Rosmajudi, A., Rahmat, B., Yppt, S., & Tasikmalaya, P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (Ukpbj) Kabupaten Pangandaran. *Indonesian Journal Of Education And Humanity*, 4.