

**SKRPSI**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PT BUMI  
SARANA BETON**

**SULFIANA**

**105730490714**



**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
PADA PT. BUMI SARANA BETON**

**SKRIPSI**

**SULFIANA  
105730490714**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Rangka  
Menyelesaikan Studi Pada Program Studi Strata 1  
Akuntansi**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2018**

## **PERSEMBAHAN**

Sujud syukur ku persembahkan pada Allah yang Maha Kuasa, Berkat Rahmat yang diberikan-Nya hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ku pada orang-orang tersayang

Kedua orang tua ku Bapak (Tadwir) dan Ibunda ku (Nurhidayat) tercinta yang tak pernah lelah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang, serta member dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini.

Kakak ku (Irfan) dan adik ku (Alfian) yang selalu member dukungan, semangat dan selalu mengisi hari-hariku dengan canda tawa dan kasih sayangnya

Sahabat seperjuanganku (Apriliana Sukwar, Jaenatun, Ranni, Ranita, Alwiya) yang selalu memberi semangat dan dukungan serta canda tawa yang sangat mengesankan selama perkuliahan, susah senang dirasakan bersama.

## **MOTTO**

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Q.S. Ar Ra'd : 11)

. “Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah di usahakannya.” (Q.S. An Najm ayat 39)

“Barangsiapa mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat.” (Riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT Bumi Sarana Beton".

Nama Mahasiswa : Sulfiana

No. Stambuk/ NIM : 10573 04907 14

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah diujian tutupkan dan diperiksa pada Tanggal 27 Oktober 2018 bertempat di Aula Mini lantai 8 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 November 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr.H.Ansyarif Khalid,SE.,M.Si.Ak.,CA  
NIDN : 0916096601

Pembimbing II

Samsul Rizal, SE.,MM  
NBM : 947998

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, SE, MM  
NBM : 903 078

Ketua Jurusan Akuntansi

Ismail Badollahi, SE., M.Si., AK., CA.CSP  
NBM : 107 3428



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **Sulfiana, NIM 105730490714**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/2018 M, tanggal 18 Safar 1439 H/27 Oktober 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Safar 1440 H  
27 Oktober 2018 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE., MM (.....)  
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Ansyarif Khalid, SE., M.Si. Ak. CA (.....)  
2. Faidul Adzim, SE., M.Si (.....)  
3. Chairul Ihsan, SE., M.Ak (.....)  
4. Ramly SE, M.Si (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE, MM**  
NBM : 903 078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sulfiana  
Stambuk : 10573 04907 14  
Program Studi : Akuntansi  
Dengan Judul : "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT Bumi Sarana Beton".

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 November 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



**Ismail Rasulong, SE, MM**  
NBM 903078

Ketua Program Studi,

**Ismail Badolahi, SE, M.Si., AK., CA., CSP**  
NBM 107 3428

## KATA PENGANTAR



### **Assalamu alaikum Wr. Wb**

Segala puji bagi Allah yang Maha Bijaksana yang memberikan hikmah kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Tiada kata yang patut peneliti ucapkan selain puji syukur Kehadirat Allah SWT. karena atas berkat rahmat-Nya sehingga peneliti merampungkan skripsi ini, walaupun dalam penyusunan skripsi ini peneliti menemukan banyak hambatan-hambatan. Skripsi dengan judul : **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT.Bumi Sarana Beton”** yang merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi dan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar. Dalam proses penyusunan hingga skripsi ini dapat terselesaikan, peneliti menyadari bahwa hasil ini tidak akan dapat penulis selesaikan tanpa motivasi, bantuan dan doa dari berbagai pihak.

Ucapan terima kasih yang tulus kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Tadwir dan Ibunda Nurhidayat yang sungguh aku tak mampu membalasnya, baktiku pun tak akan pernah bisa membalas setiap hembusan kasih, luapan cinta, yang mempertaruhkan seluruh hidupnya untuk kesuksesan anaknya, yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik anaknya dengan sepenuh hati.

Selama menempuh studi maupun dalam merampungkan dan menyelesaikan skripsi ini, peneliti banyak dibantu oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr H. Abd Rahman Rahmi, SE.,MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Badollahi, SE., M.Si. Ak., CA, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Ansyarif Khalid, SE, M.Si.Ak.CA, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat terselasaikan.
5. Bapak Samsul Rizal, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengikuti pendidikan, memberikan ilmu pengetahuan, dan pelayanan yang layak selama peneliti melakukan studi.
7. Seluruh staf akademik, dan tata usaha serta staf jurusan akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Saudaraku tercinta Irfan dan Alfian yang telah memberikan doa, dukungan baik moril maupun materil dan motivasi selama peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.
9. PT.Bumi Sarana Beton yang telah memberi saya ijin untuk meneliti dengan cara membagikan kuesioner.
10. Sahabatku Sinar, Apriliana sukwar, Jaenatun, Ranni, dan Ranita yang selalu membantu peneliti setiap saat, kapanpun dan dimanapun selama 4 tahun

terakhir dan selalu menemani peneliti selama menempuh studi serta membantu dalam menyelesaikan tugas akhir peneliti.

11. Sahabat seperjuangan Akuntansi angkatan 2014 terutama Ak.7 yang telah memberikan dukungan yang tiada hentinya buat peneliti. Serta telah menemani peneliti selama menempuh studi.

12. Semua keluarga, teman-teman dan sahabat-sahabat angkatan 2014, adik adik dan kakak-kakak dan alumni Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu peneliti dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi peneliti.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan, kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

*Wabillahi Taufik Wal Hidayah Wassalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, 19 November 2018

Penulis

**SULFIANA**

## ABSTRAK

**SULFIANA**, Tahun 2018 Penegndalian Internal Dan Kompetensi Sumber daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada PT Bumi Sarana Beton, Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Ansyarif Khalid dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada PT.Bumi Sarana Beton. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengambilan data menggunakan metode kursorer yang disebar di PT.Bumi Sarana Beton, jumlah sampel yang yang datanya diolah yaitu sebanyak 30 responden. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh populasi karena populasi dianggap kecil sehingga semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan Program Statistical Package for Social Scienses (SPSS) Versi 22.

Hasil penelitian yaitu variabel Sistem pengendalian Internal (X1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y) pada PT Bumi Sarana Beton hal tersebut ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (4,211) > t_{tabel} (2,052)$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 000, sehingga  $H_1$  berbunyi bahwa sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan diterima, sedangkan hasil variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y) pada PT Bumi Sarana Beton. hal tersebut ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (1,520) < t_{tabel} (2,052)$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,018, sehingga  $H_2$  berbunyi bahwa kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan ditolak

**Kata Kunci** : *Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Laporan Keuangan.*

## ABSTRACT

*SULFIANA, 2018 Internal Control and Competence of Human Resources on the Quality of Financial Statements at PT Bumi Sarana Beton, Thesis Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I H. Ansyarif Khalid and Advisor II Samsul Rizal.*

*This study aims to examine the effect of internal control systems and human resource competencies on the quality of financial statements at PT. Bumi Sarana Beton. The source of the data in this study is primary data where the data collection method uses the method of reception deployed in PT. Bumi Sarana Beton, the number of samples for which data is processed, namely 30 respondents. The method used is saturated sampling which is a sampling technique that takes all populations because the population is considered small so that all populations are sampled. The method of data analysis uses the classical assumption test and hypothesis testing with the help of Statistical Package for Social Sciencing (SPSS) Version 22.*

*The results of the study are the Internal Control System variable (X1) there is a significant effect on the Quality of Financial Statements (Y) at PT Bumi Sarana Beton, this is indicated by the results of  $t_{count} (4,211) > t_{table} (2,052)$  and significant value  $< 0,05, 000$ , so H1 reads that the internal control system for the quality of financial statements is accepted, while the results of the Human Resources Competency variable (X2) have no significant effect on the Quality of Financial Statements (Y) at PT Bumi Sarana Beton. this is indicated by the results of  $t_{count} (1,520) < t_{table} (2,052)$  and a significant value  $< 0,05$  which is  $0,018$ , so H2 reads that human resource competence towards the quality of financial statements is rejected*

**Keywords** : *Internal Control System, and Human Resource Competence and Quality of Financial Statements.*

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Teory Agency .....	6
B. Teori Pengawasan .....	9

C. Sistem Pengendalian Internal .....	11
D. Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	17
E. Kualitas Laporan Keuangan .....	20
F. Penelitian Terdahulu .....	23
G. Kerangka Konsep .....	24
H. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	26
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran .....	26
D. Populasi Dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis .....	32
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PT. BUMI SARANA BETON .....</b>	<b>36</b>
A. Sejarah Singkat PT. Bumi Sarana Beton .....	36
B. Struktur Organisasi PT. Bumi Sarana Beton .....	38
C. Deskripsi Tugas.....	39
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Sistem Pengendalian Internal Dan Syarat Kualitas Laporan Keuangan .....	41
B. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Menyusun Laporan Keuangan .....	42
C. Pengaruh Sistem Terhadap Kualitas Laporan Keuangan .....	44

D. Manfaat Laporan Keuangan Dalam Pengembangan Perusahaan .....	62
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tebel 3.1 Definisi Operasional .....	28
Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	46
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	48
Tabel 5.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	48
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal .....	50
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	50
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan .....	51
Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas .....	53
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas – One Sample Kolmogrov Smirnov .....	54
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolineritas .....	56
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda ( <b>Coefficients<sup>a</sup></b> ).....	58
Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Anova) .....	58
Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	60
Tabel 5.16 Hasil Uji T .....	60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Sarana Beton .....	39
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas – Histogram .....	55
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Pernyataan Kuesioner .....	73
2. Tabel Perhitungan Kuesioner X1 .....	78
3. Tabel Perhitungan Kuesioner X2 .....	79
4. Tabel Perhitungan Kuesioner Y .....	80
5. Tabel Perhitungan X1, X2, Y .....	81
6. Distribusi nilai $r_{tabel}$ .....	82
7. Distribusi nilai $t_{tabel}$ .....	83
8. Titik persentasi Distribusi $f_{tabel}$ .....	84
9. Tabel Descriptive Statistics .....	85
10. Tabel Correlations Sistem Pengendalian Internal .....	85
11. Tabel Correlations Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	86
12. Tabel Correlations Kualitas Laporan Keuangan .....	87
13. Tabel Reliability Statistics Sistem Pengendalian Internal .....	90
14. Tabel Reliability Statistics Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	90
15. Tabel Reliability Statistics Kualitas Laporan Keuangan .....	90
16. Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	91
17. Gambar Histogram .....	91
18. Tabel Coefficients <sup>a</sup> Uji Multikolineritas .....	92
19. Gambar Scatterplot .....	92
20. Tabel Coefficients <sup>a</sup> Analisis Regresi Berganda .....	93
21. Tabel Coefficients <sup>a</sup> (Statistic T) .....	93
22. Tabel Uji Anova .....	93
23. Tabel Model Summary (Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )) .....	94

24. Surat Penelitian .....	95
25. Biografi Penulis .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Akuntansi merupakan suatu sistem informasi yang mengidentifikasi, mencatat dan mengkomunikasikan peristiwa-peristiwa ekonomi dari suatu organisasi bagi para pengguna yang berkepentingan (weygant, et,al, 2007). Informasi akuntansi disajikan oleh perusahaan dalam bentuk laporan keuangan. Penyajian laporan keuangan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada pihak berkepentingan. Menurut Harahap (2010) bahwa laporan keuangan adalah media informasi yang merangkum semua aktivitas perusahaan. Jika informasi disajikan dengan benar informasi tersebut sangat berguna bagi siapa saja untuk mengambil keputusan tentang perusahaan yang dilaporkan tersebut. Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1, laporan keuangan yang lengkap terdiri dari komponen neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan.

Laporan keuangan akan bermanfaat bagi pengguna apabila informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tersebut dapat dipahami, relevan, andal, dan dapat diperbandingkan. Namun ada juga laporan keuangan yang tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Jika terlalu banyak informasi akan membahayakan karena penyajian rincian yang tidak penting justru akan menyebabkan informasi yang signifikan dan sulit dipahami ((Dewi, dkk, 2014). Salah satu perangkat yang dapat menghasilkan informasi laporan keuangan adalah sistem pengendalian internal. Menurut (Mihaela, 2010) pengendalian

internal merupakan kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva perusahaan dari kesalahan penggunaan, memastikan bahwa informasi usaha yang disajikan akurat dan meyakinkan bahwa hukum serta peraturan telah di ikuti. Pengendalian internal yang baik diperoleh dari suatu struktur yang terkoordinasi, berguna bagi perusahaan untuk menyusun laporan keuangan yang lebih teliti, mencegah kecurangan-kecurangan, dan mengamankan kekayaan perusahaan.

Muliyanto (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa COSO memandang pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan. Renaldo (2016) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal memiliki lima komponen, yaitu: (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) aktivitas pengendalian, (4) informasi dan komunikasi, (5) pemantauan. Agar struktur pengendalian internal berfungsi dengan baik, diperlukan penerapan kelima komponen tersebut. struktur pengendalian internal yang memadai mengalami kekeliruan sehingga kualitas laporan keuangan yang dihasilkan dapat lebih diandalkan (Yadyana, 2008).

Selain dari sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Menurut Desi dan Ertambang (2008) dalam Dewi (2014) kapasitas sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem akuntansi sangat mempengaruhi informasi laporan keuangan. Permasalahan dalam penerapan basis akuntansi bukan sekedar masalah teknis akuntansi, namun bagaimana mencatat transaksi dan menyajikan laporan keuangan, dan yang lebih penting adalah bagaimana menentukan kebijakan akuntansi, perlakuan akuntansi untuk suatu transaksi, pilihan

akuntansi, dan mendesain atau menganalisis sistem akuntansi yang ada. Kebijakan dalam melakukan aktivitas tersebut tidak dapat dilakukan oleh seseorang yang tidak mempunyai pengetahuan dibidang akuntansi.

Pengelolaan keuangan perusahaan yang berkualitas dan berkompeten dibidang akuntansi. Laporan keuangan adalah sebuah produk yang dihasilkan oleh bidang atau disiplin ilmu akuntansi. Olehnya itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan pemerintah yang berkualitas. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidak-sesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan memikul tanggungjawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya dapat diukur dalam waktu jangka panjang ( Rasyid, 2013).

Penyusunan laporan keuangan banyak dipengaruhi oleh berbagai indikator penting. Hal tersebut memberikan peranan masing-masing dalam meningkatkan

kualitas laporan keuangan. Yaitu sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia. Keduanya memiliki fungsi dan tujuan yang dapat memberi dampak bagi hasil penyusunan laporan keuangan.

Sesuai uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dan mengambil judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan PT Bumi Sarana Buton.”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Bumi Sarana Buton?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Bumi Sarana Buton?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan PT Bumi Sarana Buton
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan PT Bumi Sarana Buton

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu Pengaruh

Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja dalam kualitas laporan keuangan
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran awam mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **A. Teori Agency**

Hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara kontrak pemegang saham dan pihak manajer perusahaan. Inti dari hubungan keagenan adalah adanya pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian. Adanya perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak dapat menimbulkan konflik keagenan. Chakoi, et.al menyatakan dalam tulisannya bahwa teori agensi adalah jenis kontrak di mana satu atau beberapa pemilik menetapkan orang lain (agen atau prinsipal) untuk melaksanakan operasi (Fahimeh, 2013). Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mendelegasikan wewenang dari prinsipal atau pemilik ke agen untuk membuat suatu keputusan tertentu

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Namazi, dimana ia menyatakan bahwa dalam bentuk primitif, teori keagenan (*agency theory*) berkaitan dengan situasi dimana suatu individu yang disebut sebagai agen bekerja sama dengan pihak lain yang disebut sebagai prinsipal dan bertindak sesuai dengan keinginan dan perintah dari prinsipal sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kedua individu dalam teori ini, yaitu agen dan prinsipal diasumsikan sebagai individu yang ingin memaksimalkan keuntungan yang dimotivasi oleh hal-hal finansial dan non-finansial. Sehingga, akan menyebabkan terjadinya masalah insentif yang disebabkan oleh adanya ketidakpastian dan juga asimetris informasi yang menyebabkan manajemen mungkin saja dapat melakukan suatu tindakan yang dapat membahayakan posisi pemegang saham (Muhammad, 2013)

Jensen dan Meckling dalam Pramuka (2007) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan investor (*principal*). konflik kepentingan antara pemilik dan agen terjadi karena kemungkinan agen tidak selalu berbuat sesuai dengan kepentingan principal, sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*).

Perspektif teori agensi merupakan dasarlasik yang digunakan untuk memahami isu sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia. Adanya pemisahan kepemilikan oleh principal dengan pengendalian oleh agen dalam sebuah organisasi cenderung menimbulkan konflik keagenan diantara pemilik saaham dan manajer. Menurut Herawaty (2008) laporan keuangan yang dibuat dengan angka-angka akuntansi diharapkan dapat meminimalkan konflik diantara pihak-pihak yang berkepentingan.

*Agency teori* memiliki asumsi bahwa masing-masing individu sematamata termotivasi oleh kepentingan diri sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara principal dan agen. Pemegang saham sebagai principal mengadakan kontrak untuk memaksimumkan kesejahteraan dirinya dengan profitabilitas yang selalu meningkat. Manajer sebagai agen termotivasi untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan psikologisnya antara lain memperoleh investasi, pinjaman, maupun kontrak kompensasi. Motivasi untuk memenuhi target laba dapat membuat manajer atau perusahaan mengabaikan praktik bisnis yang baik, akibatnya kualitas laba dan pelaporan keuangan menjadi menurun. Rekayasa laba tidak hanya berkaitan dengan motivasi individu manajer tetapi bisa juga untuk kepentingan perusahaan. Rekayasa laba dilakukan oleh manajer atau penyusun laporan keuangan karena mereka mengharapkan suatu manfaat dari tindakan yang dilakukan (Hery, 2014)

Masalah keagenan (*agency problem*) sebenarnya muncul ketika principal kesulitan untuk memastikan bahwa agen bertindak untuk memaksimalkan kesejahteraan principal. Menurut teori keagenan, pengawasan yang secara luas digunakan dan diharapkan dapat menyelaraskan tujuan principal dan agen adalah melalui mekanisme pelaporan keuangan. Melalui laporan keuangan yang merupakan tanggungjawab agen, principal dapat mengukur, menilai sekaligus mengawasi kinerja agen sejauh mana agen telah bertindak untuk meningkatkan kesejahteraan principal. Selain itu, pemilik/ pemegang saham dapat memberikan kompensasi kepada agen berdasarkan laporan keuangan, kreditur dapat memberikan pinjaman dengan mempertimbangkan laporan keuangan dan pemerintah dapat menetapkan regulasi berdasarkan laporan tersebut.

Asumsi tentang sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*self interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*), asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *Asymmetric information* (AI) antara principal dan agen.

*Asymmetric information* (AI), yaitu informasi yang tidak seimbang yang disebabkan karena adanya distribusi informasi yang tidak sama antara prinsipal dan agen. Dalam hal ini prinsipal seharusnya memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mengukur tingkat hasil yang diperoleh dari usaha agen, namun ternyata informasi tentang ukuran keberhasilan yang diperoleh oleh prinsipal seluruhnya disajikan oleh agen (Dista, 2012).

Menurut Eko (2007) hal penting dalam teori agensi adalah kewenangan yang diberikan kepada agen untuk melakukan suatu tindakan dalam hal kepentingan

pemilik. Setiap aktivitas bisnis para manajer dapat berdampak pada kepentingan *stakeholder* lainnya. Oleh sebab itu, dibutuhkan sistem pengendalian internal untuk dijadikan rujukan dalam mengelola kegiatan operasional perusahaan guna memenuhi keinginan semua pemangku kepentingan dan meningkatkan kepercayaan dalam bisnis yang dijalankannya. Sistem pengendalian internal merupakan salah satu komponen utama yang menentukan going concern suatu perusahaan. Karena itu, diperlukan keefektifannya agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dan dalam sistem pengendalian dibutuhkan kepercayaan dan rasa tanggungjawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan *agency theory* pengelolaan sistem pengendalian internal harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan. Dengan meningkatnya sistem pengendalian internal pada perusahaan maka informasi yang diterima stakeholder menjadi lebih berimbang terhadap manajer yang itu artinya *asymmetric information* yang terjadi dapat berkurang. Dengan semakin berkurangnya *asymmetric information* maka kemungkinan untuk melakukan penyelewengan juga menjadi lebih kecil.

## **B. Teori Pengawasan**

Pengawasan (*controlling*) merupakan bagian dari fungsi manajemen. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Beliau menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Namun, dalam penelitian ini hanya berfokus pada fungsi pengawasan.

Pengawasan mempunyai kewenangan yang lebih “*forcefull*” terhadap objek yang dikendalikan, atau objek yang diawasi. Dalam pengendalian kewenangan untuk mengadakan tindakan konkrit itu sudah terkandung didalamnya, sedangkan dalam pengertian pengawasan tindakan korektif merupakan proses kelanjutan. Penetapan alat ukur diperlukan untuk membandingkannya dan menilai apakah kegiatan-kegiatan sudah sesuai dengan rencana, pedoman, kebijaksanaan serta peraturan. Pengukuran pelaksanaan dan perbandingannya berupa kegiatan penilaian terhadap hasil yang nyata-nyata dicapai melalui perbandingan terhadap apa yang seharusnya dicapai sesuai dengan tolok ukur yang telah ditentukan.

LAN BPKP RI, 2000 Sebagai bagian dari aktivitas dan tanggung jawab, sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, rasionalitas dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas. Menurut LAN, hasil pengawasan harus dijadikan bahan untuk:

- a. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidaktertiban;
- b. Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidaktertiban tersebut;
- c. Mencari cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Pengawasan baru bermakna manakala diikuti dengan langkah-langkah tindak lanjut yang nyata dan tepat. Dengan kata lain, tanpa tindak lanjut pengawasan sama sekali tidak ada artinya. Pengawasan juga digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut AICPA (*American Institute of certified Public Accountants*), pengawasan internal meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam usaha, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Pelaksanaan sistem pengendalian internal haruslah diawasi oleh auditor internal. Proses audit internal bertujuan memastikan kehandalan sistem pengendalian internal organisasi. Melalui fungsi penilaian dan pengawasannya, auditor internal memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Mereka diharapkan mampu memberikan umpan balik dan menjaga arah organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan strategisnya.

### **C. Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Rika (2013) dalam beroperasi, organisasi membutuhkan suatu mekanisme yang mengatur alur-alur kerja dan pengelolaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rasyid (2013) Organisasi memiliki komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya yaitu: administrasi, manajemen, kepemimpinan dan *human relation*. Maka dari itu beberapa pendapat termasuk Tunji (2013) berpendapat bahwa sebagian besar organisasi mengakui bahwa sistem pengendalian internal sebagai salah satu komponen yang paling penting, yang diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan bisnis dan lembaga pemerintah. Menurut Faiz (2014) pengendalian merupakan salah satu topik penting yang harus dikuasai oleh auditor. Fungsi pokok audit internal berkisar pada kebutuhan *review* terhadap sistem

pengendalian internal disamping aktivitas audit lainnya, pemahaman yang memadai atas pengendalian dan cara pengendalian harus diaplikasikan dalam praktik merupakan keterampilan yang penting dan butuh beberapa tahun untuk mempelajarinya.

Pengendalian internal biasanya mutlak diperlukan seiring dengan tumbuh dan berkembangnya transaksi bisnis perusahaan. Untuk menjalankan pengendalian internal secara baik tentu saja harus diikuti dengan kerelaan perusahaan untuk mengeluarkan beberapa tambahan biaya. Sistem pengendalian internal akan dijumpai dalam perusahaan, dimana kategori ukuran bisnisnya adalah menengah keatas.

Menurut Hery (2014) Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset dan kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat., serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Ketentuan yang dimaksudkan meliputi peraturan dibidang perpajakan, pasar modal, hukum bisnis, undangundang anti-korupsi, dan sebagainya. Demikian juga pengendalian internal untuk memantau apakah kegiatan operasional maupun finansial perusahaan telah berjalan sesuai prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Tujuan pertama dirancangnya pengendalian internal dari segi pandang manajemen menurut Sanyoto dan Mcoom ialah untuk dapat diperolehnya data yang dapat dipercaya, yaitu: jika data lengkap, akurat, unik (satuan data dapat dikenali), *reasonable*, dan kesalahan-kesalahan data dideteksi. Tujuan

berikutnya adalah dipatuhinya kebijakan akuntansi, yang akan dicapai jika; data diolah tepat waktu, penilaian, klasifikasi, dan pisah-batas waktu terjadinya transaksi akuntansi tepat. Tujuan selanjutnya adalah pengamanan asset, yaitu dengan; adanya otorisasi, distribusi output, data valid dan diolah serta disimpan secara aman (Sanyoto, 2014)

Perusahaan yang penerapan sistem pengendalian internalnya secara ketat, maka seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik menuju tercapainya maksimalisasi profit. Bahkan tidak hanya dari segi operasional akan berjalan tertib dan baik, akan tetapi dari segi finansial juga dapat lebih termonitor dengan baik. Pada dasarnya, faktor efisiensi dan efektivitas unit/perusahaan merupakan dua hal yang juga merupakan sasaran diterapkannya pengendalian internal sebab, jika pengendalian internal tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka kemungkinan besar (hampir dapat dipastikan) akan timbul yang namanya inefisiensi (pemborosan sumber daya), yang pada akhirnya akan membani tingkat profitabilitas (keuntungan) perusahaan.

Tujuan dari pengendalian internal tidak lain untuk memberikan jaminan yang memadai, bahwa:

- a. Asset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar supaya seluruh asset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan wewenang dan kepentingan perusahaan.

- b. Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan.
- c. Ini dilakukan dengan cara memperkecil risiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian).
- d. Karyawan telah menaati hukum dan peraturan.

Salah satu yang paling riskan dalam pengendalian internal, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*employee fraud*). Kecurangan karyawan ini merupakan tindakan yang disengaja dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Contoh, bentuk kecurangan karyawan yang sering dilakukan dan hamper selalu dijumpai pada sebagian besar perusahaan yakni melaporkan biaya perjalanan dinas dan penggantian pengobatan melebihi dari jumlah yang sesungguhnya dikeluarkan.

Berikut ini beberapa contoh utama yang memerlukan pengendalian internal secara baik:

- a. Pengupahan dan penggajian: pengendalian internal dijalankan dengan tujuan untuk memastikan bahwa uang kas perusahaan dikeluarkan memang untuk membayar karyawan yang sah, yang sesuai dengan tarif/upah gaji yang berlaku dan jumlah jam kerja actual karyawan. Pengendalian internal disini juga dibutuhkan untuk menghindari terjadinya karyawan fiktif.
- b. Pemesanan dan pembelian barang: pengendalian internal dijalankan dengan tujuan untuk memastikan bahwa pemesanan dan pembelian barang memang telah dilakukan sesuai dengan prosedur. Pengendalian internal disini juga dibutuhkan untuk menghindari terjadinya penggelapan/penyelewengan oleh

oknum karyawan tertentu atas besarnya potongan pembelian yang diperoleh dari *supplier*.

- c. Pengiriman dan penjualan barang dagangan: pengendalian internal dijalankan dengan tujuan untuk memastikan bahwa pengiriman dan penjualan barang memang telah dilakukan sesuai dengan prosedur. Pengendalian internal disini juga dibutuhkan untuk menghindari terjadinya penjualan fiktif.
- d. Penerimaan dan pembayaran kas: pengendalian internal dijalankan dengan tujuan untuk memastikan bahwa kas telah diterima dengan baik/semestinya oleh perusahaan, serta memastikan bahwa pengeluaran kas hanya dilakukan untuk membayar beban perusahaan yang telah diotorisasi oleh pejabat yang berwenang, serta untuk menghindari terjadinya pembayaran berganda.
- e. Penyimpanan barang di gudang: pengendalian internal dijalankan dengan tujuan untuk memastikan bahwa barang dagangan telah aman tersimpan di gudang. Segala jenis (alat) pengamanan dapat dilakukan (digunakan) disini.
- f. Penanganan atas asset tetap: pengendalian internal dijalankan dengan tujuan untuk memastikan bahwa asset tetap yang dimiliki oleh perusahaan telah digunakan sebagaimana dengan semestinya dan hanya untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Dalam hal ini, inventarisasi atas asset tetap perlu dilakukan supaya keberadaan asset tetap ini secara fisik dapat diawasi dengan mudah dan seksama.

Muliyanto (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa COSO mengeluarkan definisi tentang pengendalian internal. Menurutnya, pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan, yaitu Efektivitas dan efisiensi operasi, Keandalan

pelaporan keuangan, dan Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, COSO memandang pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan.

Manajemen bertanggungjawab untuk merancang dan menerapkan lima unsur pengendalian internal untuk mencapai tiga tujuan pengendalian internal. Unsur-unsur tersebut menurut COSO adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian suatu perusahaan mencakup seluruh sikap manajemen dan karyawan mengenai pentingnya pengendalian. Salah satu factor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian adalah falsafah manajemen dan siklus operasi. Manajemen harus menekankan pentingnya pengendalian dan mendorong dipatuhinya kebijakan pengendalian akan menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif.

b. Penilaian Resiko

Semua organisasi menghadapi risiko. Contoh-contoh risiko meliputi perubahan-perubahan tuntutan pelanggan, ancaman persaingan, perubahan peraturan, perubahan faktor-faktor ekonomi seperti suku bunga, dan pelanggaran karyawan atas kebijakan dan prosedur perusahaan. Manajemen harus memperhitungkan risiko ini dan mengambil langkah penting untuk mengendalikannya sehingga tujuan dari pengendalian internal dapat tercapai. Setelah risiko diidentifikasi, maka dapat dilakukann analisis untuk memperkirakan besarnya pengaruh dari risiko tersebut serta tingkat

kemungkinan terjadinya, dan untuk menentukan tindakan-tindakan yang akan meminimumkannya.

c. **Prosedur Pengendalian**

Prosedur pengendalian ditetapkan untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa sasaran bisnis akan dicapai, termasuk pencegahan kegelapan, kita akan membahas secara singkat prosedur pengendalian yang dapat dipadukan dengan sistem akuntansi

**D. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Berbicara tentang sumber daya manusia atau manusia, hidup, arti dan peranan keberadaannya adalah selalu aktual. Sebab sampai sekarang ini manusia tetap menjadi sentral pembahasan dalam berbagai masalah. Peristiwa besar macam apapun yang ada di dunia ini dan masalah apapun yang harus dipecahkan di bumi ini pada hakikatnya berhubungan dengan manusia. Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dari anggota eksekutif maupun legislatif dalam menjalankan fungsi dan perannya masing-masing dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah satu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem di mana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh karyawan. Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum

menjamin produktivitas kerja yang baik apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah (Meuthia, 2008).

Menurut Warisno (2008) dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. Sumber daya manusia yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia pada pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Begitupun sumber daya manusia jika diaplikasikan dalam perusahaan. Dimana sebagian kesatuan sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan lainnya dan bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang menunjang kompetensi sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal dalam organisasi merupakan suatu proses mengembangkan kemampuan ke arah yang diinginkan.

## 2. Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai yang sudah dimiliki agar kemampuan pegawai semakin baik. Pendidikan ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, sedangkan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

## 3. Pengalaman kerja

Pengalaman langsung apabila seseorang pernah bekerja pada suatu organisasi, lalu oleh karena sesuatu meninggalkan organisasi itu dan pindah ke organisasi yang lain. Sedangkan pengalaman tidak langsung adalah peristiwa yang diamati dan diikuti oleh seseorang pada suatu organisasi meskipun yang bersangkutan sendiri tidak menjadi anggota daripada organisasi di mana peristiwa yang diamati dan diikuti terjadi.

Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, perusahaan seharusnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung dengan adanya perekrutan yang ketat, latar pendidikan akuntansi, mempunyai keahlian dan pengembangan dari perusahaan terkait, sehingga dalam pembuatan laporan keuangan tidak akan terjadi kekeliruan dan akan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Sumber daya manusia yang telah diberi kepercayaan dan amanah dalam pekerjaannya, seharusnya menjaga dan menjalankan amanah yang telah diamanahkan pada dirinya dengan tanggungjawab dan tidak boleh berkhianat.

## E. Kualitas Laporan Keuangan

Integritas laporan keuangan adalah sejauh mana laporan keuangan yang disajikan menunjukkan informasi yang benar dan jujur. Menurut *Statemen Of Financial Accounting Concepts* (SFAC) No. 2 kualitas informasi yang menjamin bahwa informasi secara wajar bebas dari kesalahan, bias dan secara jujur menyajikan apa yang dimaksudkan untuk dinyatakan.

Dalam hal ini integritas laporan keuangan terkandung kewajiban perusahaan untuk menyajikan dan melaporkan informasi keuangan dengan jujur dan benar. Informasi harus menggambarkan dengan jujur dan transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan. Jadi misalnya, neraca harus menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya dalam bentuk aktiva, kewajiban, dan ekuitas perusahaan pada tanggal pelaporan yang memenuhi kriteria pengakuan. Integritas laporan keuangan hal yang penting yang harus diwujudkan dan dicapai perusahaan terutama dalam hal keuangan yaitu laporan keuangan sebagai media pertanggungjawaban oleh pihak manajemen kepada pihak stakeholders (Ony dan Riri, 2010).

### 1. Pengertian Laporan Keuangan

Penyediaan produk atau jasa yang dapat dijual dan memperoleh pengembalian hasil investasi yang memuaskan, perusahaan menjalankan berbagai aktifitas. Laporan keuangan perusahaan berikut pengungkapannya menginformasikan empat aktifitas perusahaan, yaitu aktifitas perencanaan, pendanaan, investasi, dan operasi. Hakikat dari masing-masing aktifitas

bisnis utama ini penting untuk dipahami sebelum melakukan analisis laporan keuangan perusahaan secara efektif (Hery, 2014).

Menurut Wahyudiono (2014: 9) Laporan keuangan merupakan alat komunikasi utama perusahaan.

- a. Perusahaan dapat mengomunikasikan kegiatan proses produksi atau bisnisnya;
- b. Perusahaan bisa berupaya mencari investor baru bahkan pengajuan kredit ke bank untuk mendapatkan pembiayaan baru;
- c. Instansi pajak dapat menerima alasan perusahaan rugi sehingga belum bisa bayar pajak alias nihil;
- d. Manajer sumber daya manusia dapat meyakinkan kepada buruh dan karyawan kalau pada suatu periode perusahaan belum mampu memberi kenaikan gaji.

## 2. Tujuan Laporan Keuangan

Menurut Standar Akuntansi Keuangan yang dikeluarkan oleh Ikatan Indonesia tujuan laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan.

Laporan keuangan yang disusun untuk tujuan ini memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar pemakai. Namun demikian, laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan pemakai dalam mengambil keputusan ekonomi karena secara umum menggambarkan pengaruh keuangan dan kejadian masa lalu, dan tidak diwajibkan untuk menyediakan informasi nonkeuangan.

Laporan keuangan juga menunjukkan apa yang telah dilakukan manajemen, atau pertanggungjawaban manajemen atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Pemakai yang ingin melihat apa yang telah dilakukan atau pertanggungjawaban manajemen berbbuat demikian agar mereka dapat membuat keputusan ekonomi. Keputusan ini mencakup keputusan untuk menahan atau menjual investasi mereka dalam perusahaan atau keputusan untuk mengangkat kembali atau mengganti manajemen.

### 3. Karakteristik Kualitatif Laporan Keuangan

Karakteristik kualiatatif merupakan ciri khas yang membuat informasi dalam laporan keuangan berguna bagi pemakai terdapat lima karakteristik kualitatif laporan keuangan (Yasmeen dan Herawati, 2015)

#### a. Dapat diapahami

Kualitas penting informasi yang ditampung dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk segera dipahami oleh pemakai.

#### b. Relevan

Agar bermanfaat, informasi harus relevan untuk memenuhi kebutuhan pemakai dalam proses pengambilan keputusan. Informasi mempunyai kualitas relevan kalau dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pemakai dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini/ masa depan, menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka dimasa lalu.

#### c. Keandalan

Agar bermanfaat, informasi jugaa harus handal. Informasi memilki kualitas andal jika bebas dari pengertian menyesatkan, kesalahan material dan dapat diandalkan pemakainya sebagai penyajian yang tulus dan jujur.

d. Penyajian jujur

Agar dapat diandalkan, informasi harus menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan secara wajar.

e. Kelengkapan

Agar dapat diandalkan, informasi dalam laporan keuangan harus lengkap dalam batasan materialitas dan biaya.

## F. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu digunakan untuk menunjang tinjauan teoritis terkait topik penelitian yang diangkat oleh penulis. Sehingga didapat sebuah gambaran yang komprehensif terhadap fokus penelitian ini. Penelitian Penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada table berikut:

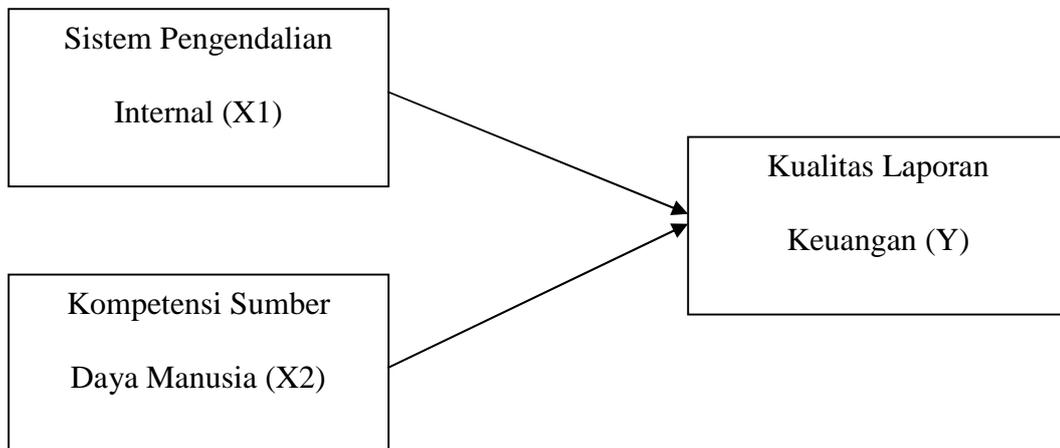
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1	Muliyanto	2013	Perancangan Sistem Pengendalian Internal Berbasis Coso Untuk Eo Jetset Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Evisiensi Event Manajement	Pengendalian internal dari EO jetset belum memenuhi kriteria sistem pengendalian internal berbasis COSO, baik pelaksanaan maupun penataannya, pengendalian internal yang ada pada EO Jetset belum maksimal untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pengelolaan acara
2	Dewi, dkk	2014	Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, tindakan supervise, budaya organisasi dan kepribadian	Terdapat pengaruh yang positif antara kapisitas sumber daya manusia dengan informasi laporan

			terhadap informasi laporan keuangan	keuangan PDAM kabupaten Buleleng.
3	Karmila	2014	Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Provinsi Riau)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan.
4	Emilda Ihsanti	2014	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan Sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh dan penerapan Sistem akuntansi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
5	Santoso	2016	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah.

### G. Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan teoritis pada penelitian ini, dapat dirancang suatu kerangka pikir untuk menggambarkan hubungan atau kaitan antara variable-variabel yang terdapat pada penelitian ini. Kerangka pikir dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konsep**

#### **H. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan dalam penyusunan proposal ini maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebeleum penelitian yaitu:

- H1 : diduga Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
- H2 : diduga Kompetensi Sumber daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*). Yang mana penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*) ini merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Indrianto, 2014). Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*) dikarenakan dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti ingin mengidentifikasi pencapaian kualitas laporan keuangan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan pada PT Bumi Sarana Buton di Jl. DR. Sam Ratulangi. Sedangkan waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan, yaitu mulai dari pengusulan judul penelitian, penulisan proposal, pengumpulan, dan pengolahan data hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu sekitar 2 (dua) bulan, dimulai pada bulan April sampai dengan Mei 2018.

#### **C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran**

Menurut Sugiyono (2011:61) variabel adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, digunakan tiga macam variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1, laporan keuangan yang lengkap terdiri dari komponen neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan

b. Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan tertentu. Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan atau fraud.

c. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai manusia yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Pengukuran variabel menggunakan analisis deskriptif yang berisi tentang bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif umumnya digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan

menggunakan skala likert 5 poin. 1= Sangat Tidak Setuju (STS), 2= Tidak Setuju (TS), 3= Netral (N), 4= Setuju (S), 5= Sangat Setuju (SS)

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Daftar
Sistem Pengendalian Internal (X1)	Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset dan kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat Menurut Hery (2014)	1) Lingkungan pengendalian 2) Penilaian Risiko 3) Aktivitas pengendalian 4) Informasi dan komunikasi 5) Pengawasan	7 item pertanyaan dengan skala likert
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah (Meuthia, 2008)	1) Pendidikan formal 2) Pendidikan dan pelatihan 3) Pengalaman kerja	6 item pertanyaan dengan skala likert
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Integritas laporan keuangan hal yang penting yang harus diwujudkan dan dicapai perusahaan terutama dalam hal keuangan yaitu laporan keuangan sebagai media pertanggungjawaban oleh pihak manajemen kepada pihak stakeholders (Ony dan Riri, 2010).	1) Relevan 2) Penyajian jujur 3) Keandalan 4) Dapat dipahami 5) Kelengkapan	11 item pertanyaan dengan skala likert

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indrianto, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Sarana Beton yang berjumlah sebanyak 30 orang

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari elemen elemen yang terdapat dalam populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil (Indrianto, 2014). Periode pengamatan penelitian dilakukan dari tahun 2013-2015. Adapun kriteria pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

1. Telah terdaftar di PT Bumi Sarana Beton 2016-2017
2. Menerbitkan laporan keuangan dari tahun 2016-2017
3. Karyawan dan kepala cabang pada PT Bumi Sarana Beton yang bekerja bagian akuntansi

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan media kuesioner data pada pengumpul dari sumber primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data untuk diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, obyektif, dan dapat dijadikan landasan dalam

proses analisis (Sugiyono, 2011). Prosedur pengumpulan tersebut digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel penelitian yaitu pelaksanaan sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis data kuesioner. Adapun kuesioner untuk mengukur variabel pelaksanaan yaitu sistem pengendalian internal (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2) dan kualitas laporan keuangan (Y). Peneliti menggunakan bentuk kuesioner tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai. Menurut Ridwan kelebihan dari model tertutup adalah responden mudah dalam memberikan penilaian, mudah dalam pemberian kode dan responden tidak perlu menulis lebih banyak. Komitmen pengukuran dan pengujian suatu koesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kebenaran/keabsahan yang tinggi). Pengujian pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2013:146) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, Sehingga dalam penelitian ini menggunakan 5 alternatif jawaban “sangat tidak setuju”,

“tidak setuju”, “netral”, “setuju” dan “sangat setuju”. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju = skor 1

Tidak Setuju = skor 2

Netral = skor 3

Setuju = skor 4

Sangat Setuju = skor 5

Data yang diperoleh dalam penelitian ini perlu dianalisis lebih lanjut agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat, maka keabsahan dalam penelitian ini sangat di tentukan oleh alat ukur variabel yang akan diteliti. Untuk itu dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan reabilitasnya. Seluruh penyajian dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun untuk menguji instrument yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrument sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya. Uji validitas ditujukan untuk mengukur seberapa nyata suatu pengujian atau instrumen. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar.

#### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali saja). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar pernyataan lain. Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik *Cronbach Alpha*, Reabilitas suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh  $> 0,60$  (Ghozali, 2006).

### F. Teknik Analisis

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, yaitu:

##### a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal. Pengujian ini menggunakan *one-simple kolmogorov-smirnov* Test. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi maka akan digunakan penilaian VIF (*Variance Inflation Factor*) atau *Tolerance Value*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastiditas dan jika berbeda disebut heteroskedastisidas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola titik pada grafik *Scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED. Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis Data Kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan atau dinyatakan dalam angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Analisis yang di gunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Menurut Sugiyono (2014-277) analisis regresi berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Analisis regresi linier berganda (multiple regression) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan menggunakan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas laporan keuangan

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Sistem Pengendalian Internal

X<sub>2</sub> = Variabel kompetensi sumber daya manusia

E = Error Term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian/variable pengganggu

## 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t Uji t (Uji Signifikan). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi sumber daya Manusia terhadap

variabel terikat (Kualitas laporan keuangan) secara terpisah atau persial. Uji t dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{(1-r^2)}$$

Keterangan :

r = Hasil Koefisien korelasi

product moment t = devinisi harga kritis yang dicari

n = Jumlah Sampel

Hipotesis yang digunakan untuk mengujian ini adalah

$H_0$  : 1 = 0 variabel bebas (Pengaruh Sistem Pengemdalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kualitas Laporan Keuangan)

$H_1$  : 1 = 0 variabel bebas (Pengaruh Sistem Pengemdalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kualitas Laporan Keuangan)

Dasar pengambilan keputusan :

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22 dengan menggunakan angka probilitas signifikan > 0,5 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila angka probabilitas signifikan < 0,5 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## **BAB IV**

### **Gambaran Umum PT. Bumi Sarana Beton**

#### **A. Sejarah Singkat PT. Bumi Sarana Beton**

PT. Bumi Sarana Beton merupakan salah satu anak perusahaan Kalla Group, berdiri pada awal tahun 1996 melalui akta notaris Eddy Muljanto, S.H. Nomor 60 tanggal 23 Januari 1996. Sasaran utama perusahaan ini adalah memproduksi Beton Siap Pakai (Ready Mix) dan Bata Ringan dengan kualitas tinggi guna memenuhi tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat seiring dengan pesatnya pembangunan di bidang konstruksi, khususnya di Sulawesi, Indonesia bagian Timur.

Dengan didukung oleh potensi dan pengembangan sumber daya yang berkualitas serta pemahaman akan kebutuhan pasar yang kompetitif dan dinamis, sejak tahun 2002 PT. Bumi Sarana Beton melebarkan bidang usahanya, antara lain:

- Jasa konstruksi (kualifikasi Grade-5 dan 6) Sub Bidang Sipil & Arsitektur
- Penyewaan alat, antara lain: Batching Plant, Truck Mixer, Dumptruck, Scaffolding
- Betonprecast, antarlain: pagarpanel, saluran, bataco, paving block, cansteen, dll
- Penjualan material: batukali, Pasir, sirtu, coral

Pabrik (Batching Plant) dengan luas 3 (tiga) Hektar yang berlokasi di Kawasan Tanjung Bunga Makassar, didukung kapasitas alat yang memadai dengan 2 Batching Plantnya itu Batching Plant System WET dan Dry dengan kapasitas produksi 80m<sup>3</sup>/jam sehingga mampu memberikan pelayanan pengecoran dengan kuantitas besar, dan juga Pabrik (Batching Plant) di

Kawasan Industri Makassar (KIMA) kapasitas 30 m<sup>3</sup>/jam sehingga mampu memberikan pelayanan pengecoran dengan kuantitas besar. Sejak 28 September 2009 kami mendirikan lagi Pabrik (Batching Plant) sebanyak 2 unit dengan Kapasitas Produksi 120m<sup>3</sup>/jam untuk melayani Proyek Tonasa V dengan lokasi 0.5 km dari lokasi proyek Tonasa V. Penyediaan Beton Ready Mix ini tentunya ditunjang oleh penyediaan Bahan Baku (Aggregate) dari 3 (tiga) unit Stone Crusher milik kami, yang terletak di Desa Lonjoboko Kec. Parangloe, Kab. Gowa. Demikian pula dengan Pabrik Beton Precast yang antara lain memproduksi : Paving Blok, Bataco, Pagar Beton, Saluran, Cansteen, dll. Selain didirikan di Tanjung Bunga, juga terdapat di Kawasan Kima Makassar (Luas 4.000 M<sup>2</sup>) dan di Kawasan Sungguminasa, Kab. Gowa (Luas 1,5 Hektar). Pabrik ini didukung oleh peralatan yang modern, mampu memproduksi dengan kuantitas besar dan mutu tinggi. PT. Bumi Sarana Beton semakin berkembang pada 20 oktober 2012. Telah meremiskan Pabrik Bata Ringan, berlokasi di Kawasan Industri Makassar (KIMA17), memproduksi bata ringan sebagai bahan pengganti bahan batu merah/batu bata yang sangat baik digunakan untuk pembangunan rumah dengan gedung perkantoran.

Budaya kerja PT. Bumi Sarana Beton merupakan tuntutan perilaku, terdiri dari:

1. Mengupayakan kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman sehingga mencegah potensi terjadinya kecelakaan dan dampak kesehatan kepada karyawan/tenaga kerja serta mencegah adanya penggunaan obat – obatan terlarang.
2. Mematuhi perundang – undangan yang berlaku dan peraturan lain dalam lingkup kegiatan perusahaan.

3. Mengkomunikasikan keseluruhan karyawan dan menerapkan K3LL dilingkungan perusahaan
4. Peningkatan berkesinambungan pelaksanaan system manajemen kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan.
5. Mengutamakan profesionalitas dan inovasi.
6. Menerapkan system teknologi tepat guna.

#### Visi PT. Bumi Sarana Beton

“Menjadi Perusahaan yang unggul dan terdepan dalam industri beton dan penyedia bahan bangunan”.

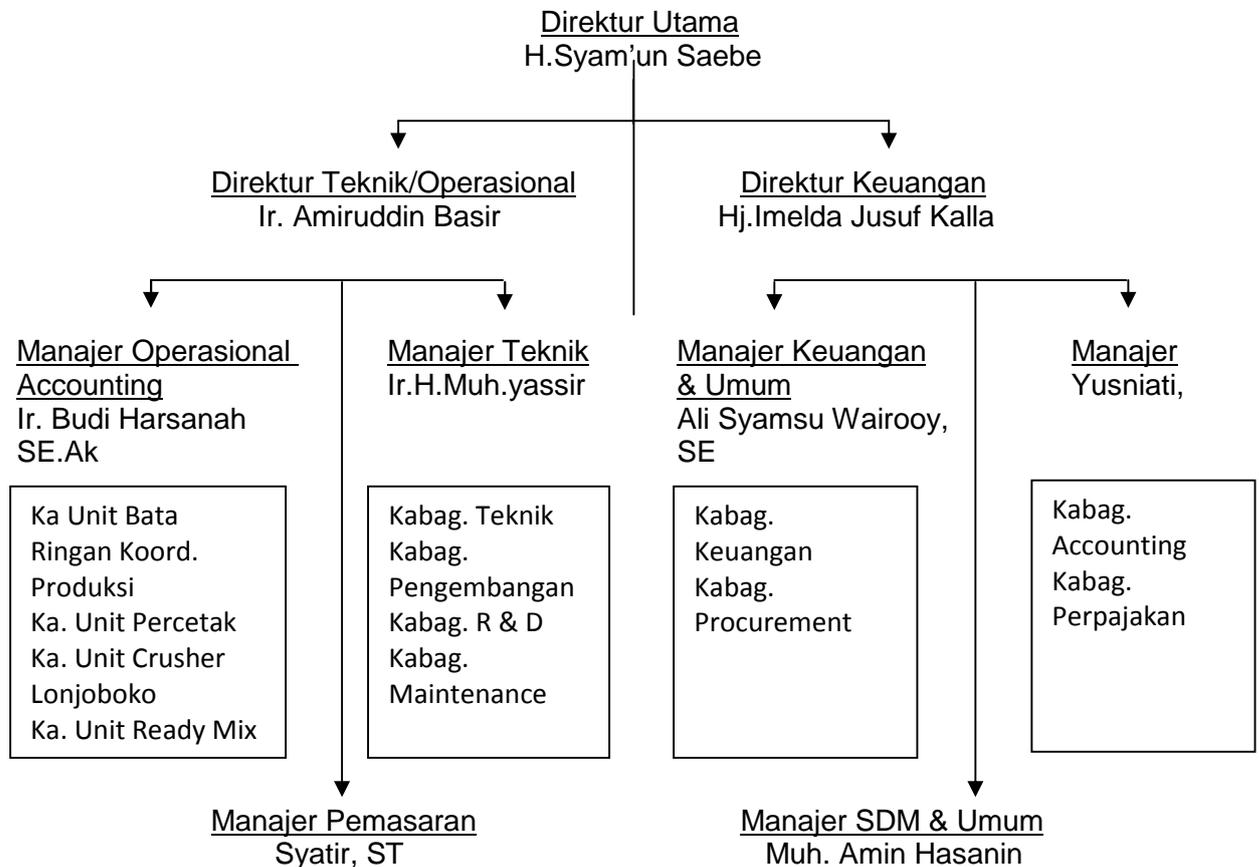
#### Misi PT. Bumi Sarana Beton

“Memuaskan pelanggan dengan pemenuhan kualitas, kuantitas, harga dan waktu berkembang bersama mitra bisnis dan saling menguntungkan tumbuh dan sejahtera bersama karyawan dan masyarakat”

### **B. Struktur Organisasi PT. Bumi Sarana Beton**

Organisasi adalah suatu usaha kerjasama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya struktur organisasi perusahaan mampu menggambarkan secara jelas mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang setiap anggota di bawah ini struktur organisasi yang terdapat pada PT. Bumi Sarana Beton Makassar.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Bumi Sarana Beton**



### C. Deskripsi Tugas

Adapun deskripsi tugas dari struktur organisasi PT. Bumi Sarana Beton sebagai berikut :

1. Menerima nota penjualan dari unit/proyek berupa nota pesanan penjualan dan pengiriman pesanan.
2. Membuat rekapan pengiriman pesanan kemudian di tanda tangani oleh manajer pemasaran
3. Menyerahkan rekapan ke bagian administrasi untuk di input ke accurate dan membuat kwitansi, penjualan ini diakui sebagai piutang .
4. Membuat tanda terima ke pajak dan manajer.

5. Menyerahkan kwitansi ke bagian pajak untuk pembuatan faktur pajak.
6. Dari bagian pajak kemudian di serahkan ke manajer keuangan di Acc atas nama direktur perusahaan.
7. Memeriksa kembali kelengkapan kwitansi dan di stempel .
8. Membuatkan tanda terima penagih untuk dibawaah ke relasi masing – masing.

Jika kwitansi sudah kembali dan relasi sudah membayar maka kwitansi sudah bias di arsip ddan dipisah mana yang lunas dan yang belum lunas.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sistem Pengendalian Internal Dan Syarat Kualitas Laporan Keuangan**

Menurut I Gusti Agung Rai (2008:283) "Sistem pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarnya." Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 "Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan."

Kualitas merupakan suatu penilaian terhadap output pusat pertanggungjawaban atas suatu hal, baik itu dilihat dari segi yang berwujud seperti barang maupun segi yang tidak berwujud, seperti suatu kegiatan. Menurut Standar Akuntansi Pemerintahan kualitas penting informasi yang terkandung di dalam laporan keuangan meliputi dapat dipahami (*understandability*), relevansi (*relevance*), keterandalan (*reliable*), dan dapat diperbandingkan (*comparability*). Kualitas penting informasi yang ditampung dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk segera dapat dipahami oleh para pemakai. Untuk maksud ini, pemakai diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai tentang aktivitas ekonomi dan bisnis, akuntansi, serta kemauan untuk mempelajari informasi dengan ketekunan yang wajar. namun demikian, informasi kompleks yang seharusnya dimasukkan dalam

laporan keuangan tidak dapat dikeluarkan hanya atas dasar pertimbangan bahwa informasi tersebut sulit untuk dapat dipahami oleh pemakai tertentu.

## **B. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Menyusun Laporan Keuangan**

Sebelum menentukan kompetensi yang diharapkan perusahaan terhadap para karyawan, hal pertama yang harus dilakukan adalah menetapkan kompetensi sumber perusahaan terlebih dahulu. Kompetensi tersebut sebaiknya tidak bersifat umum, melainkan sudah dalam bentuk kompetensi inti (*core competencies*). Setiap perusahaan yang mengetahui secara persis kompetensi intinya bias memanfaatkannya untuk mendapatkan keuntungan strategic. Terlebih pula, bila perusahaan memahami benar keberagaman kompetensi organisasi yang diperlukan untuk menjalankan misinya. Gabungan kompetensi inti dan organisasi ini akan melahirkan kultur apa dan bagaimana organisasi berharap bias beroperasi.

Oleh sebab itu, upaya memahami dan mengaplikasikan kompetensi organisasi sangatlah berbeda dengan aplikasi tradisional terhadap sumberdaya fisik. Kompetensi organisasi tidak hanya harus disimpan dan dirawat, melainkan juga disebarluaskan dan ditanamkan dalam organisasi. Kompetensi organisasi mencerminkan daftar kompetensi yang menguraikan bagaimana organisasi mengharapkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Kombinasi misi, visi, nilai, kultur dan kompetensi inti menentukan cara bekerja dalam organisasi. Setiap karyawan harus mendemonstrasikan hal tersebut dalam berbagai aspek pekerjaan. Lajimnya setiap perusahaan menyusun banyak kompetensi dalam upaya menjelaskan secara umum bagaimana perusahaan berharap karyawannya bertindak. Kompetensi yang umum dikemukakan adalah sebagai berikut: pengambilan keputusan, pengambilan risiko, pengembangan

relasi, pemecahan masalah, analisis, perhatian terhadap detail, inovasi, kelenturan, layanan pelanggan, prespektif strategi, kerjasama tim, dan kepemimpinan.

Tersusunnya kompetensi organisasi selanjutnya ditindaklanjuti dengan penentuan kompetensi di tingkat individu. Disini kompetensi penting untuk menjelaskan cakupan/jabatan pekerjaan. Fokusnya terletak pada kompetensi teknis dan kinerja, dua hal yang sangat vital untuk sukses. Kebanyakan analisis jabatan (*job analysis*) fokus terhadap perusahaan persyaratan kompetensi teknis. Akibatnya, perusahaan yang mengutamakan promosi berdasarkan kompetensi teknis sering tidak peduli terhadap orang yang lemah kompetensi kinerjanya. Harus dibedakan antara kompetensi teknis dengan tujuan operasional. Tujuan operasional spesifik pada proyek atau output dan keahlian teknis yang diperlukan untuk mendapatkan output itu. Kompetensi teknis contohnya menyelesaikan laporan keuangan, mendesai produk tertentu, mewawancarai pelamar kerja, mengoperasikan computer, dan seterusnya.

Kompetensi kinerja individu adalah kompetensi organisasi yang diterapkan kepada setiap individu. Karyawan akan berjuang menerjemahkannya ke dalam aplikasi pekerjaan tertentu. Perjuangan bagi setiap karyawan ini diperlukan karena keahlian ini diterapkan secara berbeda dan seringkali tidak konsisten. Esensi kompetensi kinerja adalah bagaimana pekerjaan dikerjakan. Sebagai contoh, akuntan membutuhkan kompetensi kinerja terkait pada aspek detail dan pemecahan masalah secara analitikal.

### **C. Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Dan Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan**

Tujuan sistem pengendalian internal menurut Warren et all (2005) salah satunya adalah untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Dengan sistem akuntansi, risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan dapat diminimalisir sehingga mengurangi kemungkinan untuk mengalami kekeliruan dan kesalahan. Suatu sistem yang berkualitas dirancang, dibuat dan dapat bekerja dengan baik apabila bagian-bagian yang terkait dengan sistem tersebut beroperasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satu bagian di dalam sistem informasi akuntansi yang menunjang kelancaran kerja sistem informasi akuntansi tersebut adalah pengendalian internal

Jika suatu pengendalian internal telah ditetapkan maka semua operasi, sumber daya, dan data akan terkendali, tujuan akan tercapai, risiko dapat diminimalisir, dan informasi yang dihasilkan akan lebih berkualitas. Dengan ditetapkannya pengendalian internal dalam sistem akuntansi, maka sistem akuntansi akan menghasilkan informasi akuntansi yang lebih berkualitas (relevan, andal, dapat dibandingkan, dapat dipahami, tepat waktu, akurat, dan lengkap), dan dapat diaudit. Fungsi dari sistem pengendalian internal yaitu untuk melindungi aktiva perusahaan dari banyaknya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyerang perusahaan. Ini berarti usaha untuk akses yang tidak sah ke aktiva perusahaan, fraud yang dilakukan oleh manajemen maupun karyawannya, kesalahan yang sering dilakukan karyawan yang kurang kompeten, program komputer yang error dan karyawan salah input data, dan lain sebagainya.

Untuk menghasilkan laporan keuangan yang baik harus sesuai dengan PSAK dan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem akuntansi di dalamnya mengatur tentang sistem pengendalian intern (SPI), kualitas laporan keuangan sangat dipengaruhi oleh bagus tidaknya sistem pengendalian intern yang dimiliki perusahaan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang memengaruhi kualitas laporan keuangan. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.. Pegawai penatausahaan harus mampu menyusun laporan keuangan sesuai dengan metode akuntansi. Seseorang belum dapat dikatakan memahami penyusunan laporan keuangan jika belum memahami akuntansi. Pengetahuan dan keterampilan di bidang akuntansi dibutuhkan untuk dapat mengelola informasi akuntansi. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia penting dalam mengelola dan menyajikan informasi keuangan sehingga laporan keuangan yang disusun dapat berkualitas.

#### 1. Karakteristik Penelitian

Pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pegawai PT. Bumi Sarana Beton Makassar. Kriteria responden pada penelitian ini yaitu pegawai Bumi Sarana Beton Makassar. Kuesioner ini disebarkan langsung kepada 35 responden yaitu staf kantor sub bagian accounting, sub bagian keuangan, kasir dan kelompok jabatan fungsional. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan sejak bulan Mei sampai Juli 2018.

Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 30 eksamplar atau 86% dari jumlah kuesioner yang disebarkan yaitu sebanyak 35 kuesioner. Kuesioner

yang dikembalikan dapat diolah lebih lanjut untuk digunakan sebagai data penelitian karena tidak terdapat cacat dan tidak terisi. Pengembalian kuesioner dibatasi hingga tanggal 6 Juli, mengingat keterbatasan waktu dan jumlah kuesioner yang kembali telah mencukupi data untuk dianalisis. Data selengkapnya dapat dilihat tabel 4.1 berikut

**Tabel 5.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Data
Jumlah Kuesioner yang dikirim	35
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	5
Jumlah kuesioner yang kembali	30
Jumlah kuesioner yang tidak dapat digunakan	0
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	30
N Sampel	30
Responden rate	$(30/35) \times 100\% = 86\%$

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	14	47%
Perempuan	16	53%
<b>Total</b>	30	100%

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 responden (47%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 responden (53%)

b. Usia

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
<20	-	-
20 – 30	23	77%
31 – 40	5	17%
>40	2	6%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 23 responden (77%), dilanjutkan dengan umur antara 31-40 tahun sebanyak 5 responden (17%), dan >40 tahun sebanyak 2 responden (6%).

c. Pendidikan

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	2	66,7%
S1	27	0%
S2	1	33.3%
S3	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Berdasarkan tingkat pendidikan, Tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini telah menempuh pendidikan D3 sebanyak 2 responden yaitu (66,7%), responden yang telah menempuh pendidikan S1 sebanyak 27 responden yaitu (0%), responden yang telah menempuh pendidikan S2 sebanyak 1 responden yaitu (33.3%).

d. Lama Kerja

**Table 5.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5	23	77%
6-10	5	17%
11-15	-	-
15-20	2	6%
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Berdasarkan lama bekerja, table 5.5 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 23 responden (23%), bekerja selama 6-10 tahun 5 responden (17%), dan bekerja selama 15-20 tahun 2 responden (6%). Semua responden digunakan sebagai sampel.

2. Analisis Deskriptif

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengndalian internal	30	21,00	32,00	29,70	2,479
Kompetensi Sumber Daya Manusia	30	21,00	29,00	26,63	2,385
Kualitas Laporan Keuangan	30	38,00	55,00	47,56	4,116
Valid N (listwise)	30				

(Sumber: Output SPSS 22)

Tabel 5.6 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 5.6, hasil analisis dengan menggunakan statistic deskriptif terhadap sistem pengendalian internal menunjukkan nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 32, mean (rata-rata) sebesar 29,70 dengan standar deviasi sebesar 2,479. Selanjutnya hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 29, mean (rata-rata) sebesar 26,63 dengan standar deviasi sebesar 2,385. Sedangkan untuk variabel kualitas laporan keuangan, nilai minimum sebesar 38, nilai maksimum sebesar 55, mean (rata-rata) sebesar 47,56 dengan standar deviasi sebesar 4,116.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel kualitas laporan keuangan yakni 47,56, sedangkan yang terendah adalah variabel kompetensi sumber daya manusia yaitu 26,63. Untuk standar deviasi tertinggi berada pada variabel kualitas laporan keuangan yaitu 4,116 dan yang terendah adalah variabel kompetensi sumber daya manusia yaitu 2,385.

### 3. Hasil Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistic yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-TotalCorrelation* > dari  $r$  tabel pada signifikansi 0,10 (10%). Dalam pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan

pendekatan *Pearson Correlation*. Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal (X1)**

No Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,739	0,361	Valid
2	0,665	0,361	Valid
3	0,516	0,361	Valid
4	0,668	0,361	Valid
5	0,511	0,361	Valid
6	0,600	0,361	Valid
7	0,775	0,361	Valid

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel sistem Pengendalian internal yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena mempunyai nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) = 0,361

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)**

No Item	r hitung	r table 5% (30)	Keterangan
1	0,691	0,361	Valid
2	0,543	0,361	Valid

3	0,808	0,361	Valid
4	0,617	0,361	Valid
5	0,780	0,361	Valid
6	0,758	0,361	Valid

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel sistem Pengendalian internal yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena mempunyai nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) = 0,361

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Validitas Kualitas laporan Keuangan (Y)**

No Item	r hitung	r table 5% (30)	Keterangan
1	0,526	0,361	Valid
2	0,603	0,361	Valid
3	0,609	0,361	Valid
4	0,644	0,361	Valid
5	0,487	0,361	Valid
6	0,526	0,361	Valid
7	0,478	0,361	Valid
8	0,698	0,361	Valid
9	0,688	0,361	Valid

10	0,676	0,361	Valid
11	0,631	0,361	Valid

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel sistem Pengendalian internal yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena mempunyai nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) = 0,361.

#### b. Uji Realibilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan.

Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal. Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan realibel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( ), koefisien realibilitas > 0,60.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas realibilitas	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	0,759	0,60	Reliabel
Kompetensi Sumber daya Manusia	0,771	0,60	Reliabel
Kualitas Laporan Keuangan	0,815	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Primer 2018, diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan kualitas laporan keuangan perusahaan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4. Analisis Data

##### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu

persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,10. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $>0,10$ .

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Normalitas – One Sample Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,91193004
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,099
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

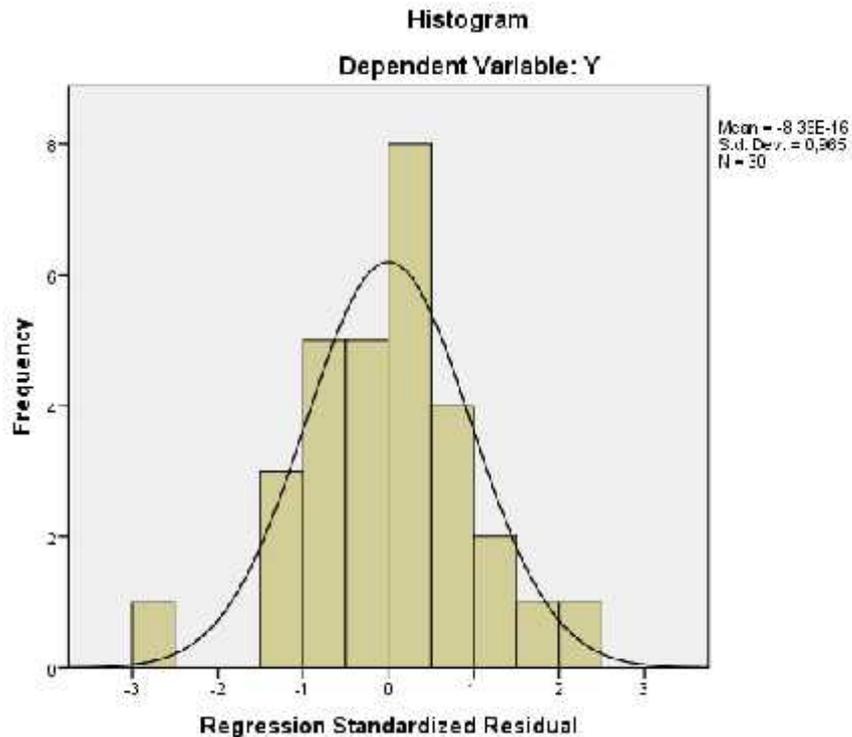
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Output SPSS 22)

Dari tabel 5.11 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang diatas tingkat kepercayaan 10% yaitu sebesar 0,200 yaitu  $0,200 > 0,10$ , hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

**Gambar 5.1**  
**Hasil Uji Normalitas – Histogram**



(Sumber: Output SPSS 22)

Bentuk grafik histogram berikut juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Grafik normal plot juga mendukung hasil pengujian dengan grafik histogram.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Pengendalian Internal	0,505	1,981
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,505	1,981

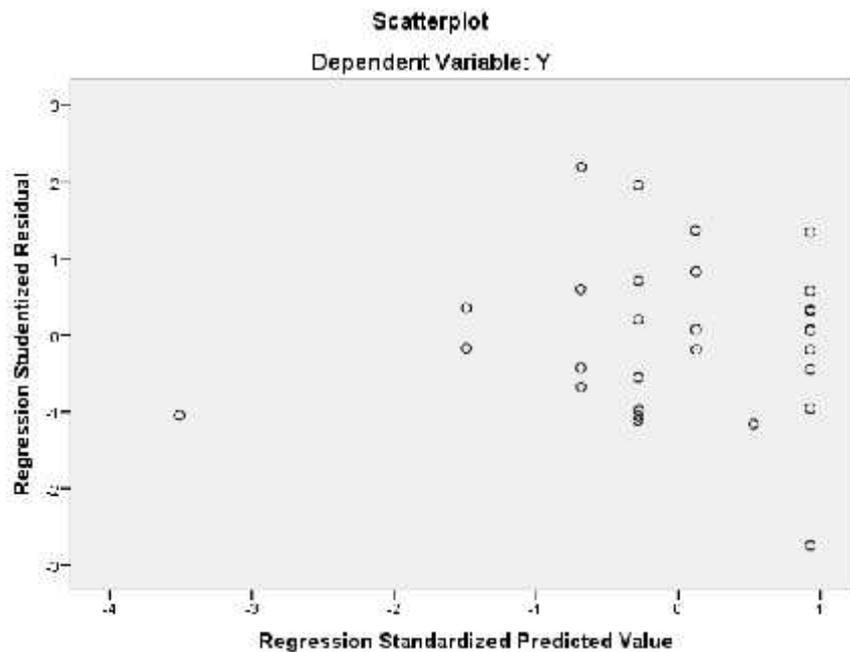
a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan  
(Sumber: Output SPSS 22 )

Berdasarkan pengujian multikolinieritas pada tabel 5.12 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kualitas laporan keuangan perusahaan berdasarkan masukan variabel independennya (sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia)

**Gambar 5.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas - Scatterplot**



(Sumber: Output SPSS 22 )

Berdasarkan gambar diatas, kita dapat melihat bahwa titik-titik pada *scaterrplot* menyebar diantara angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas

## 2. Analisis regresi Berganda

Untuk melaksanakan analisis regresi linier berganda ini peneliti menggunakan bantuan program spss 22. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada table berikut

**Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,234	3,501		3,393	,002
	Sistem Pengendalian Internal	,517	,427	,312	4,211	,000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	591	,444	300	1,520	,018

- a. Dependent Variable: Y  
(Sumber: Output, SPSS 22)

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 32,234 + 0,517X_1 - 0,001X_2 + e$$

Pada model regresi yang telah didapatkan penulis dengan taksiran diatas, maka memperlihatkan bagaimana taksiran intersep dimana  $\beta_0 = 9,234$  taksiran  $\beta_1 = 0,517$ , taksiran  $\beta_2 = 591$ .

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

**Tabel 5.14 Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,234	3,501		3,393	,002
Sistem Pengendalian Internal	,517	,427	,312	4,211	,000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	591	,444	300	1,520	,018

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Output, SPSS 22)

Berdasarkan tabel 5.14, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah

- Sistem Pengendalian Internal (X1) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} (4,211) > t_{tabel} (2,052)$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ , sehingga  $H_1$  berbunyi bahwa sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan diterima

- Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} (1,520) < t_{tabel} (2,052)$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,018$ , sehingga  $H_2$  berbunyi bahwa kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan ditolak

## b. Uji F

Tabel 5.15 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,574	2	23,787	1,447	000 <sup>b</sup>
	Residual	443,793	27	16,437		
	Total	491,367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: Output SPSS 22)

Berdasarkan tabel 5.15, dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian regresi linier berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 1,447 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,5 dimana F hitung 1,447 lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,34 maka ini berarti reliabel

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Pengujian hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  dilakukan dengan analisis regresi berganda berpengaruh sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan perusahaan. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut.

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.15 Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,426 <sup>a</sup>	,182	,121	3,85904

a. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: Output, SPSS 22)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai  $R^2$  (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari table diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,182 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 18,2%

#### 5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel Sistem pengendalian Internal (X1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y) pada PT Bumi Sarana Beton. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil bahwa  $t_{hitung} (4,211) > t_{tabel} (2,052)$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 000, sehingga  $H_1$  berbunyi bahwa sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan diterima.

Sedangkan hasil variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y) pada PT Bumi Sarana Beton. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil bahwa  $t_{hitung} (1,520) < t_{tabel} (2,052)$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,018, sehingga  $H_2$

berbunyi bahwa kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan ditolak

#### **D. Manfaat laporan Keuangan Dalam Pengembangan Perusahaan**

Laporan Keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan yang lengkap dari laporan laba rugi, neraca, laporan arus kas, laporan perubahan posisi keuangan (yang dapat disajikan dalam berbagai cara misalnya, sebagai laporan arus kas atau laporan arus dana), catatan dan laporan serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dalam laporan keuangan. Bisa dikatakan laporan keuangan yang sebenarnya merupakan produk akhir dari proses atau kegiatan akuntansi dalam suatu kesatuan. Dan pada intinya laporan keuangan merupakan sebuah pertanggungjawaban kita terhadap uang yang ada ditangan kita. Mengingat laporan keuangan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban, untuk itu dalam membuat laporan keuangan tidak boleh main-main harus memiliki standar. Perlu anda ketahui laporan keuangan memiliki beberapa karakteristik yang mencerminkan bahwa laporan yang dibuat merupakan laporan keuangan, diantaranya :

##### 1. Relevan

Berbicara tentang relevan pasti memiliki keterkaitan dengan situasi dan kondisi, selain itu relevan berarti informasi yang memiliki *feedback*, manfaat produktif, ketetapan waktu, dan kelengkapan.

##### 2. Berkompeten

Dalam pembuatan laporan keuangan haruslah berkompeten, yang dimaksud berkompeten disini adalah pembuatan serta penyusunan dilaksanakan sejujur-jujurnya tanpa ada yang ditutupi, bisa di verifikasi (diuji) keasliannya, dan netral atau adil (tidak memihak pihak manapun).

### 3. Dapat dibandingkan

Pembuatan laporan keuangan harus bisa dibandingkan dengan laporan terkait karena dengan adanya perbandingan ini kita bisa menemukan kesalahan atau kekurangan untuk diperbaiki, sehingga selanjutnya tidak ada lagi kesalahan. Perbandingannya ini bisa bersifat internal maupun eksternal. Dari segi internal, laporan keuangan bisa dibandingkan dengan laporan keuangan terdahulu dalam satu tempat lembaga, sedangkan dari segi eksternal suatu laporan keuangan bisa dibandingkan dengan laporan lembaga lain asalkan menggunakan kebijakan akuntansi yang sama.

### 4. Mudah dipahami

Laporan keuangan harus mudah dipahami oleh pengguna atau yang melihat, karena hal ini berhubungan dengan kelangsungan hidup sendiri ataupun perusahaan, dalam pelaporannya laporan keuangan harus memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan lingkungan operasi identitas pelaporan, serta adanya kemauan si pengguna untuk mempelajari lebih lanjut isi atau maksud dari laporan tersebut.

#### Manfaat Laporan Keuangan Secara Umum

##### a. Sebagai Bahan Evaluasi

Dengan adanya laporan keuangan ini kita bisa mengintrospeksi diri, apa saja kekurangan yang ada selama ini, apa saja kelalaian- kelalaian yang sudah diperbuat selama ini, sudah benarkah penggunaan dana yang ada di tangan kita. Sehingga untuk kedepannya kita bisa menjadi lebih baik, kita bisa lebih berhati-hati dalam menggunakan dana yang ada dan kita bisa manajemen keuangan lebih baik lagi agar mampu memberikan manfaat bagi kita. Selain itu kita juga lebih tahu prospek

lembaha kita selama ini, apakah menunjukkan kemerosotan atau kemajuan.

b. Sebagai Sebuah Trobosan

Kehadiran laporan keuangan memberikan peluang bagi kita dan bisa selalu *open minded*. Dengan melihat laporang keuangan, kita tahu apa yang harus kita lakukan. Ketika laporan keuangan kita memadai kita tidak perlu berfikir keras, kita hanya cukup meneruskan dan mengembangkannya. Jika terjadi kekurangan dana, pastinya kita berfikir dan mencari sebuah trobosan, bagaimana meningkatkan pendapatan atau dana yang kita miliki, seperti kita mengadakan bazaar, lelang biaya, dan masih banyak lainnya.

c. Sebagai Pertanggung Jawaban

Laporan keuangan dibuat adalah untuk melakukan sebuah pertanggungjawaban bagi kita yang memiliki dana yang menjalankan dana, pembuatan laporan keuangan adalah sebuah tanggungjawab dari kita, kita sudah apakan dana yang kita miliki, untuk apa saja dana itu dan lain sebagainya. Laporan keuangan inilah yang menjadi wujud pertanggungjawaban yang memengang dan menjalankan uang.

d. Sebagai Acuan Pengembalian Keputusan

Laporan keuangan merupakan salah satu alat yang bisa digunakan sebagai acuan untuk mengambil sebuah keputusan. Terutama bagi para pemimpin perusahaan dengan adanya laporan tersebut, mereka harus dengan segera mengambil sebuah keputusan. Jika ada kelebihan dana mau diapakan dan jika kekurangn dana mau diapakan.

Manfaat Laporan Keuangan Secara Khusus

a. Untuk Investor

Sebagai investor tentunya membutuhkan sebuah informasi yang bisa kita jadikan referensi dalam mengambil sebuah keputusan. Informasi tersebut adalah laporan keuangan, dengan adanya laporan keuangan kita bisa memikirkan tindakan apa yang akan diperbuat, akankah kita membeli, menjual atau menahan investasi tersebut. Selain itu dengan adanya laporan keuangan memungkinkan kita untuk melakukan penilaian terhadap suatu perusahaan tentang kemampuannya membayar deviden.

b. Untuk Karyawan

Sebagai seorang karyawan kita membutuhkan informasi dari laporan keuangan perusahaan yang kita tempati. Dengan adanya informasi tersebut kita mampu mengetahui stabilitas dan profabilitas keuangan perusahaan yang kita tempati, selain itu kita juga akan mampu menilai perusahaan dalam hal feedback terhadap kontribusi kita dan lain sebagainya.

c. Untuk Pemberi Pinjaman

Bagi pemberi pinjaman, manfaat laporan keuangan suatu lembaga memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan memberikan pinjaman atau tidak dengan pertimbangan yang diberikan oleh laporan keuangan, yaitu apakah lembaga yang dipinjami dana bisa mengembalikannya sebelum jatuh tempo, kalau tidak bisa kita urungkan niat kita memberikan pinjaman tersebut.

d. Untuk Pemasok Dan Kreditur

Hampir sama dengan peminjam modal, informasi yang ada dalam pelaporan keuangan digunakan pemasok atau kreditur dalam menentukan

seberapa besar dana yang kita pinjamkan ke sebuah perusahaan, tentunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam laporan keuangan mereka.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen yaitu penerapan sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan perusahaan.

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu Herawati (2014) tentang sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu Karmila (2014) yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan.

#### **B. Saran**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi perusahaan dan para peneliti dengan bidang yang sama. Adapun implikasi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk PT. Bumi Sarana Beton diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab para karyawan agar terciptanya kualitas laporan

keuangan yang berkualitas, dengan cara pihak manajemen mengawasi terlaksananya sistem pengendalian yang efektif, dan kompetensi sumber daya manusia yang baik. Penetapan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya.

- 2) Untuk para akademisi kiranya dapat bisa memberikan manfaat lebih kedepannya. Seperti menggunakan penelitian yang lebih akurat seperti menggunakan wawancara dan bukan kuesioner. Bisa juga memberikan beberapa variable tambahan sehingga dapat memberikan variasi jawaban.
- 3) Beberapa kelemahan terdapat dalam penelitian seperti sempitnya objek yang digunakan, diharapkan bagi peneliti yang berikutnya dapat memperluas objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifah Amaliah Dista.2012. Praktek Teori Agensi pada Entitas Publik dan Non Publik. Pdf, (*Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Prestasi*) vol. 9. No. 1.
- Dewi, dkk, 2014. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Tindakan Supervise, Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap Informasi Laporan Keuangan. *Ejournal S1 Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Dahlia, 2016. Pengaruh Kompetensi SDM Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Penyian Laporan Keuangan Jurnal Akuntansi Peradaban : Vol. II No. 1
- Fahimeh Chahkhooii, Bijan Abedini dan Afshin Armin. 2013. *Study of Relationship between Agency Theory and Management ownership in Tehran Stock Exchange during 2006-2010 Years*". *Journal of Life Science and Biomedicine* 3, no. 2.
- Gondodiyoto Sanyoto dan MCoom. Pengelolaan Fungsi Audit Sistem Informasi. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014). Hal.145.
- Harahap. Syafri Sofyan. *Teori Akuntansi Laporan Keuangan*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal 34.
- Herawaty, Vinola. 2008. Peran Praktek Corporate Governance Sebagai Moderating Variable dari Pengaruh Earnings Manajemen terhadap Nilai Perusahaan, *SNA 11*. Pontianak.
- Hary. *Pengendalian akuntansi dan manajemen*. (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), hal. 11-14.
- Ihsanti, Emilda. 2014. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan Sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan.[ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/1057/75](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/1057/75). (04januari 2018 pukul 11:10).
- Indrianto Nur. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen (Cet. VI; Yogyakarta: BPF, 2014), hal 12.
- Karmila, dkk. 2014. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Provinsi Riau). Vol 9. No 1.

- Mihaela, Dumitrascu and Iulian Savulescu. 2012. Internal Control and the Impact on Corporate Governance, in Romanian Listed Companies. *Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics*. Hal.1-10.
- Muliyanto Alam Alfonsus. 2013. Perancangan Sistem Pengendalian Internal Berbasis Coso Untuk Eo Jetset Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Evisiensi Event Manajement. *Jurnal Ilmiah mahasiswa universitas Surabaya*. Vol.2. No.2. Hal 3.
- Masri Abd. Rasyid, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Makassar: Alauddin University Press, 2013), hal. 17.
- Meuthia, Reno Fitria dan Endrawati. 2008. Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Pengaruh Penguasaan komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi pada Kantor Cabang Bank Nagari). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol 3. No1
- Namazi Muhammad. Role of the Agency Theory in Implementing Manajement’s Control. *Journal of Accounting and Taxation* 5. No.2, 2013.
- Ony dan Riri. 2010. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Integritas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi*.Vol 2.
- Pramuka, Agus Bambang. 2007. Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan, *SNA X*. Makassar.
- Renaldo M. Tasya, “*Mengenal Internal Control – Integrated Framework COSO*”, dari tatakelola.co, diunduh tanggal 18 januari 2018
- Raharjo, Eko. 2007. Teori Agensi dan Teori Stewarship dalam Perspektif Akuntansi dari *Majalah Fokus Ekonomi*, Vol. 2, No. 1.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: ALFABETA, 2011), hal 15.
- Tunji, Siyanbola Trimisiu. 2013. Effective Internal Controls Sistem as Antidote for Distress in The Banking Industry in Nigeria. *Journal of Economics and International Business Research*, Vol. 1, No.5, Hal.106-121.
- Tuti Herawati, 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Vol XI, No. 1 – 2014
- Weygant, et. Al. Pengantar Akuntansi Edisi 3 Jilid 1 ( Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal 15.

Warisno. 2008. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. *Tesis*, Medan Universitas Sumatera Utara.

Wahyudiono, Bambang. Mudah membaca laporan keuangan. (Jakarta: Perum Bukit Permai, 2014), hal.9.

Yadyana, I Ketut. 2008. Pengaruh Kemampuan Manajemen Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi pada Hotel Berbintang di Bali. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol 13. No 1..

Yasmeen, Diptarina dan Sri Herawati. 2015. Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 20. No 1.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

### A. DATA IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :  Pria  
 Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan/ Pekerjaan :
6. Lama Bekerja :

### B. PETUNJUK PENGISIAN

Adapun petunjuk pengisian kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya.
2. Berilah tanda ( ) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternative jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

## KUESIONER

**1 = Sangat Tidak Setuju (STS)      3 = Ragu/Netral      5 = Sangat Setuju (SS)**  
**2 = Tidak Setuju (TS)                      4 = Setuju (S)**

**Tabel Pertanyaan Variabel X1**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		<b>Sistem Pengendalian Internal</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Menekankan pentingnya pengendalian dan mendorong dipatuhinya kebijakan termasuk dipatuhinya standar operasional perusahaan akan menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif.					
2	Perusahaan telah memberikan kejelasan tentang wewenang dan tanggungjawab kepada karyawan.					
3	Dalam organisasi telah mengidentifikasi risiko dalam penyusunan laporan keuangan.					
4	karyawan bagian akuntansi harus mendapatkan pelatihan yang memadai dan diawasi dalam melaksanakan tugasnya.					
5	Tanggungjawab untuk operasi yang berkaitan harus dibagi kepada dua orang atau lebih.					
6	Fungsi contoling dalam perusahaan telah diterapkan dengan baik.					
7	Setiap kebijakan telah disampaikan dengan detail dan jelas kepada karyawan.					

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)      3 = Ragu/Netral      5 = Sangat Setuju (SS)  
 2 = Tidak Setuju (TS)              4 = Setuju (S)

**Tabel Pertanyaan Variabel X2**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan bagian keuangan/akuntansi pada perusahaan harus memiliki pemahaman yang memadai tentang Akuntansi.					
2	Minimal lulusan D3 akuntansi untuk ditempatkan pada staf bagian keuangan/akuntansi.					
3	Karyawan ditempatkan dibidang yang sesuai dengan bidangnya.					
4	Karyawan yang memiliki kemampuan dibidangnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5	Karyawan telah mendapatkan pelatihan keahlian dan tugas.					
6	Perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang mampu menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku secara umum.					

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)      3 = Ragu/Netral      5 = Sangat Setuju (SS)

2 = Tidak Setuju (TS)                      4 = Setuju (S)

**Tabel Pertanyaan Variabel Y**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Kualitas Laporan Keuangan	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Laporan keuangan yang dibuat dapat dengan sederhana dimengerti oleh para pemakainya.					
2	Penyusunan laporan keuangan telah disusun tepat waktu sesuai dengan periode akuntansi					
3	Pembuatan laporan keuangan di perusahaan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku secara umum.					
4	Laporan keuangan disediakan secara lengkap					
5	Informasi keuangan disajikan apa adanya sesuai dengan peristiwa yang telah terjadi.					
6	Setiap peristiwa dalam perusahaan harus dicatat dan disajikan pada laporan keuangan.					
7	Informasi dalam laporan keuangan harus lengkap dalam batasan materialitas dan biaya.					
8	Laporan keuangan dapat diperbandingkan setiap periode					

8	Setiap peristiwa dalam perusahaan harus dicatat dan disajikan pada laporan keuangan.					
9	Laporan keuangan yang dibuat menyediakan hal-hal lain yang lebih informatif mengikuti kebutuhan pemakainya.					
10	Informasi dalam laporan keuangan harus lengkap dalam batasan materialitas dan biaya.					
11	Laporan keuangan dapat diperbandingkan setiap periode					

**Tabel Perhitungan Kuesioner X1**

Responden	X1							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	3	4	4	5	4	29
2	4	4	4	4	3	3	4	26
3	4	4	4	5	3	4	4	28
4	5	5	3	4	4	3	5	29
5	5	5	4	5	4	4	5	32
6	5	5	4	5	4	4	5	32
7	3	5	4	4	4	4	4	28
8	5	5	4	4	4	5	4	31
9	5	5	3	4	3	4	5	29
10	5	5	4	5	4	4	5	32
11	5	5	3	5	3	4	5	30
12	5	5	4	5	4	4	5	32
13	5	5	4	5	4	4	5	32
14	5	5	3	4	4	3	5	29
15	5	5	4	5	4	4	5	32
16	4	4	3	5	3	3	4	26
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	4	3	5	3	4	4	28
19	3	4	3	3	3	2	3	21
20	4	4	4	5	5	4	4	30
21	5	5	4	5	4	4	5	32
22	5	5	4	5	4	4	5	32
23	5	5	4	4	4	3	5	30
24	5	5	3	4	4	3	5	29
25	5	5	4	4	4	3	5	30
26	4	5	4	4	4	3	5	29
27	5	5	4	5	4	4	5	32
28	5	5	4	5	4	4	5	32
29	5	5	4	5	4	4	5	32
30	4	4	4	4	5	4	4	29

**Tabel Perhitungan Kuesioner X2**

Responden	X2						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	3	5	5	26
2	5	4	5	4	4	4	26
3	5	3	4	4	5	4	25
4	5	3	4	5	4	5	26
5	5	4	5	5	5	5	29
6	5	4	5	5	5	5	29
7	5	5	4	4	4	4	26
8	5	3	4	4	4	4	24
9	5	4	5	5	5	5	29
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	4	5	5	5	5	29
12	5	5	4	5	4	5	28
13	5	4	5	5	5	5	29
14	5	3	4	5	4	5	26
15	5	4	5	5	5	5	29
16	5	4	4	5	3	3	24
17	4	4	3	4	4	4	23
18	5	3	5	5	5	4	27
19	4	3	4	4	3	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	5	5	5	5	29
22	5	4	5	5	5	5	29
23	5	3	4	5	4	5	26
24	5	3	4	5	4	5	26
25	5	3	4	5	4	5	26
26	5	2	4	5	4	5	25
27	5	4	5	5	5	5	29
28	5	4	5	5	5	5	29
29	5	4	5	5	5	5	29
30	4	2	4	4	4	3	21

**Tabel Perhitungan Kuesioner Y**

Responden	Y											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	44
4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	43
5	4	4	5	5	5	5	2	5	2	3	5	45
6	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	47
7	4	4	5	5	5	5	2	5	2	3	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
10	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	50
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53
12	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	49
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
14	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	48
15	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	51
16	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	49
19	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	40
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	47
21	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	38
22	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	49
23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	48
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
25	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	51
26	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	50
27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	48
28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	50
29	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

**Tabel Perhitungan Kuesioner X1, X2 Y**

<b>RESPONDEN</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>
1	29	26	55
2	26	26	45
3	28	25	44
4	29	26	43
5	32	29	45
6	32	29	47
7	28	26	45
8	31	24	44
9	29	29	43
10	32	29	50
11	30	29	53
12	32	28	49
13	32	29	54
14	29	26	48
15	32	29	51
16	26	24	47
17	28	23	55
18	28	27	49
19	21	22	40
20	30	24	47
21	32	29	38
22	32	29	49
23	30	26	48
24	29	26	45
25	30	26	51
26	29	25	50
27	32	29	48
28	32	29	50
29	32	29	50
30	29	21	44

**Distribusi nilai  $r_{\text{tabel}}$  Signifikan 5% dan 1%**

N	The Level of Signifikan	
	5%	1%
3	0,997	0,999
4	0,950	0,990
5	0,878	0,959
6	0,811	0,917
7	0,754	0,874
8	0,707	0,834
9	0,666	0,798
10	0,632	0,765
11	0,602	0,735
12	0,576	0,708
13	0,553	0,684
14	0,532	0,661
15	0,514	0,641
16	0,497	0,623
17	0,482	0,606
18	0,468	0,590
19	0,456	0,575
20	0,444	0,561
21	0,433	0,549
22	0,432	0,537
23	0,413	0,526
24	0,404	0,515
25	0,396	0,505
26	0,388	0,496
27	0,381	0,487
28	0,374	0,478
29	0,367	0,470
30	0,361	0,463
31	0,355	0,456
32	0,349	0,449
33	0,344	0,442
34	0,339	0,432
35	0,334	0,430
36	0,329	0,424
37	0,325	0,418

### Distribusi Nilai t Tabel

Df	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	1.271	3.182	6.366
2	1.886	2.920	4.304	6.955	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.44	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715

**Titik Persentase Distribusi f**  
**Probalita 0,05**

df untuk Penyebut (N2)	df untuk pembilangan (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11

1. Analisis Deskriptiv

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	30	21,00	29,00	26,6333	2,38506
X1	30	21,00	32,00	29,7000	2,47957
Y	30	38,00	55,00	47,5667	4,11627
Valid N (listwise)	30				

2. Hasil Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

1) Sistem Pengendalian Internal

**Correlations**

		SPI 1	SPI 2	SPI 3	SPI 4	SPI 5	SPI 6	SPI 7	Total
SPI 1	Pearson Correlation	1	,565**	-,036	,441*	,123	,356	,757**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,001	,850	,015	,516	,053	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SPI 2	Pearson Correlation	,565**	1	,206	,194	,209	,069	,841**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,001		,274	,305	,267	,716	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SPI 3	Pearson Correlation	-,036	,206	1	,323	,488**	,301	,184	,516**
	Sig. (2-tailed)	,850	,274		,082	,006	,106	,331	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SPI 4	Pearson Correlation	,441*	,194	,323	1	,057	,471**	,428*	,668**
	Sig. (2-tailed)	,015	,305	,082		,766	,009	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SPI 5	Pearson Correlation	,123	,209	,488**	,057	1	,271	,231	,511**
	Sig. (2-tailed)								
	N								

	Sig. (2-tailed)	,516	,267	,006	,766		,148	,220	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SPI 6	Pearson Correlation	,356	,069	,301	,471**	,271	1	,077	,600**
	Sig. (2-tailed)	,053	,716	,106	,009	,148		,688	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SPI 7	Pearson Correlation	,757**	,841**	,184	,428*	,231	,077	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,331	,018	,220	,688		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,739**	,665**	,516**	,668**	,511**	,600**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,004	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2) Kompetensi Sumber Daya Manusia

### Correlations

		KSDM 1	KSDM 2	KSDM 3	KSDM 4	KSDM 5	KSDM 6	Total
KSDM 1	Pearson Correlation	1	,213	,480**	,487**	,435*	,546**	,691**
	Sig. (2-tailed)		,259	,007	,006	,016	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KSDM 2	Pearson Correlation	,213	1	,318	,029	,289	,201	,543**
	Sig. (2-tailed)	,259		,087	,878	,122	,287	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
KSDM 3	Pearson Correlation	,480**	,318	1	,481**	,714**	,410*	,808**
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	,007	,087		,007	,000	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KSDM 4	Pearson Correlation	,487**	,029	,481**	1	,235	,507**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,006	,878	,007		,211	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KSDM 5	Pearson Correlation	,435*	,289	,714**	,235	1	,549**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,016	,122	,000	,211		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KSDM 6	Pearson Correlation	,546**	,201	,410*	,507**	,549**	1	,758**
	Sig. (2-tailed)	,002	,287	,024	,004	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,691**	,543**	,808**	,617**	,780**	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3) Kualitas Laporan Keuangan

#### Correlations

	KL K 1	KLK 2	KLK 3	KLK 4	KLK 5	KLK 6	KLK 7	KL K 8	KL K 9	KLK 10	KLK 11	Total
KLK 1	1	,344	,161	,203	,334	,298	,280	,099	,449*	,189	,131	,526**
		,063	,395	,283	,071	,110	,133	,601	,013	,316	,489	,003
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KLK 2	Pearson Correlation	,344	1	,304	,378*	,280	,334	,332	,401*	,286	,255	,147	,603**
	Sig. (2-tailed)	,063		,102	,039	,133	,071	,073	,028	,126	,175	,438	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 3	Pearson Correlation	,161	,304	1	,659*	,345	,198	,132	,529**	,178	,168	,427*	,609**
	Sig. (2-tailed)	,395	,102		,000	,062	,294	,488	,003	,346	,375	,019	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 4	Pearson Correlation	,203	,378*	,659*	1	,423*	,521*	-	,640**	,125	,125	,420*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,283	,039	,000		,020	,003	,966	,000	,510	,510	,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 5	Pearson Correlation	,334	,280	,345	,423*	1	,183	-	,487**	,101	,000	,215	,487**
	Sig. (2-tailed)	,071	,133	,062	,020		,334	,671	,006	,595	1,000	,255	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 6	Pearson Correlation	,298	,334	,198	,521*	,183	1	-	,598**	,133	,173	,471*	,526**
	Sig. (2-tailed)	,110	,071	,294	,003	,334		,537	,000	,485	,362	,009	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 7	Pearson Correlation	,280	,332	,132	-	-	-	1	,108	,612**	,550*	-	,478**
	Sig. (2-tailed)	,133	,073	,488	,966	,671	,537		,569	,000	,002	,867	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 8	Pearson Correlation	,099	,401*	,529*	,640*	,487*	,598*	,108	1	,169	,249	,479*	,698**

	Sig. (2-tailed)	,601	,028	,003	,000	,006	,000	,569		,371	,185	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 9	Pearson Correlation	,449*	,286	,178	,125	,101	,133	,612*	,169	1	,817*	,338	,688**
	Sig. (2-tailed)	,013	,126	,346	,510	,595	,485	,000	,371		,000	,067	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 10	Pearson Correlation	,189	,255	,168	,125	,000	,173	,550*	,249	,817**	1	,670*	,676**
	Sig. (2-tailed)	,316	,175	,375	,510	1,000	,362	,002	,185	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KLK 11	Pearson Correlation	,131	,147	,427*	,420*	,215	,471*	-,032	,479**	,338	,670*	1	,631**
	Sig. (2-tailed)	,489	,438	,019	,021	,255	,009	,867	,007	,067	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,526**	,603*	,609*	,644*	,487*	,526*	,478*	,698**	,688**	,676*	,631*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,006	,003	,008	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Realibilitas

1) Sistem Pengendalian Internal

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	7

2) Kompetensi Sumber Daya Manusia

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

3) Kualitas Laporan Keuangan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	11

3. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

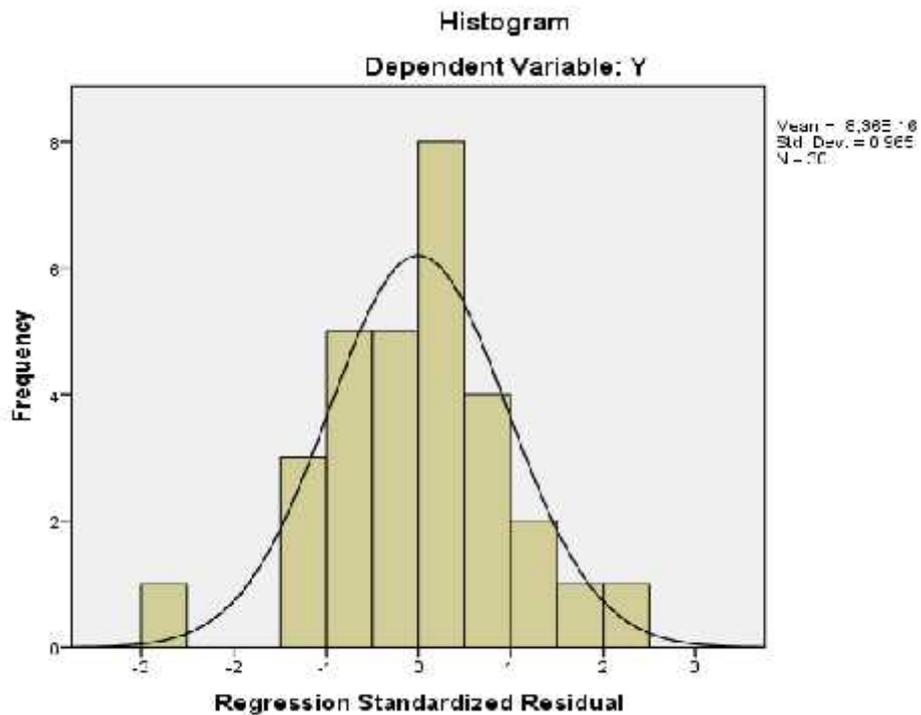
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,91193004
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,106
	Positive	,099
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



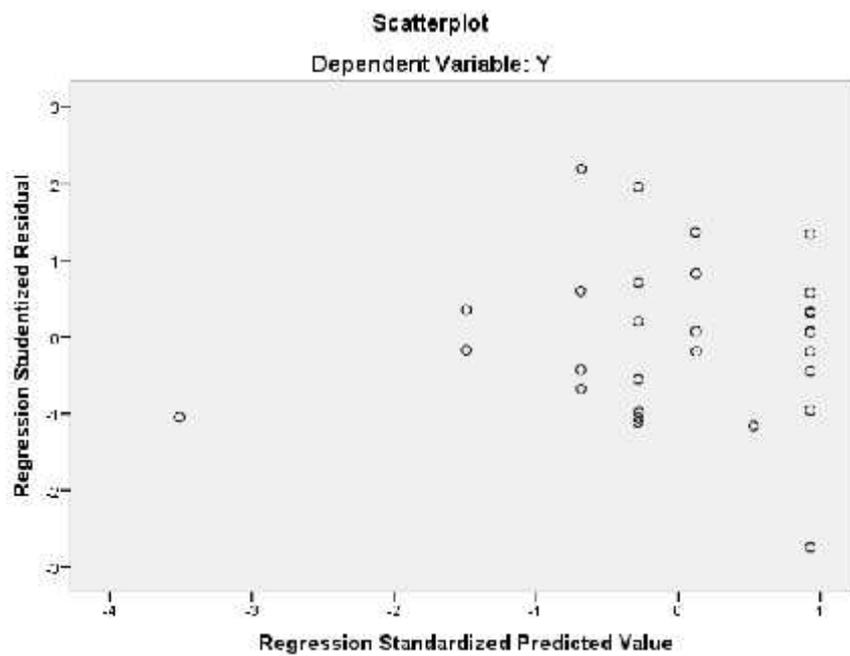
b. Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Pengendalian Internal	0,505	1,981
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,505	1,981

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

c. Uji Heteroskedastisitas



2. Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,234	3,501		3,393	,002
X1	,517	,427	,312	4,211	,000
X2	591	,444	300	1,520	,018

a. Dependent Variable: Y

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistic T (*partial individual test*)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,234	3,501		3,393	,002
X1	,517	,427	,312	4,211	,000
X2	591	,444	300	1,520	,018

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,574	2	23,787	1,447	,000 <sup>b</sup>
	Residual	443,793	27	16,437		
	Total	491,367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,426 <sup>a</sup>	,182	,121	3,85904

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## BIOGRAFI PENULIS



SULFIANA lahir tempatnya pada tanggal 01 September 1996 di Bentenge anak kedua dari tiga bersaudara, buah hati dari pasangan suami istri Tadwir dan Nurhidaya.

Penulis mulai pendidikan di bangku Sekolah Dasar di SDN Rajawali pada tahun 2003 tamat pada tahun 2008.

Kemudian melanjutkan pendidikan SMPN 1 Makassar pada tahun 2008 tamat pada tahun 2011, dan melanjutkan pendidikan di SMA Nasional Makassar pada tahun 2011 tamat pada tahun 2014

Pada tahun 2014, penulis mengikuti tes seleksi masuk perguruan tinggi swasta di Universitas Muhammadiyah Makassar dan dinyatakan lulus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis , jurusan Akuntansi, Program Studi Strata Satu (S1).

Berkat rahmat Allah Subbhanahuwataala dan iringan Do'a dari orang tua, saudara, dan semua sahabat perjuangan panjang penulis dalam mengikuti pendidikan di perguruan tinggi ini dapat berhasil dengan tersusunya skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kaulitas Laporan Keuangan Pada PT Bumi Sarana Beton."