

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA CV SALTERRA
ANUGERAH LESTARI**

Muhammad Iqbal
e-mail : balliq85@gmail.com

Dena Siti Apriliyanti
e-mail : dena28apriyanti@gmail.com

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bale Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen dengan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, kemudian dilakukannya uji t serta uji f untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruhnya. Adapun populasi penelitian ini yaitu staf pada CV Salterra Anugerah Lestari sebanyak 35 orang, dengan Teknik sampel menggunakan *disproportionate stratified random sampling* yang diambil sebanyak 35 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari. Adapun hasil koefisien determinasi untuk Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% merupakan variabel lain yang turut mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan tetapi tidak diteliti.

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

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi krisis finansial yang terjadi saat ini, sebuah perusahaan ataupun lembaga usaha baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk memiliki sistem pengendalian internal dan sumber daya manusia yang kompeten. Agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup dan eksistensi perusahaan maka diperlukan kinerja yang sehat yang dilakukan oleh perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan.

Laporan keuangan merupakan sumber informasi keuangan yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah kepada publik. Dimana laporan keuangan tersebut sebagai bentuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 3/PMK.01/2022 tentang Standar Akuntansi Keuangan (SAK) mengatur standar akuntansi yang wajib diterapkan entitas pelaporan keuangan di Indonesia dengan beberapa tingkatan bagi Perusahaan non-publik diantaranya, SAK Komersial yang diterapkan pada perusahaan yang memiliki aset lebih dari Rp 10 miliar dan omzet penjualan tahunan lebih dari Rp 50 miliar, SAK ETAP yang diterapkan pada perusahaan dengan aset lebih dari Rp 5 miliar dan omzet penjualan lebih dari Rp 25 miliar, dan SAK EMKM di terapkan pada usaha mikro yang tidak memenuhi kriteria pada SAK Komersial dan SAK ETAP. SAK ETAP telah disahkan pada tanggal 19 Mei 2009 dan telah di revisi melalui penerbitan SAK Entitas *Privat* yang nantinya akan berlaku secara *mandatory* pada tanggal 1 Januari 2025. Dasar yang dijadikan patokan bagi pencatatan pelaporan keuangan perusahaan yang berkembang adalah SAK ETAP, hal ini dikarenakan perusahaan telah memiliki karyawan tetap lebih dari 100 karyawan.

Standar Akuntansi Keuangan untuk Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) dimaksudkan untuk digunakan oleh Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (ETAP), yaitu entitas yang tidak memiliki akuntabilitas publik signifikan dan menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum (*general purpose financial statement*) bagi pengguna eksternal. Contoh pengguna eksternal adalah pemilik yang tidak terlibat langsung dalam pengelolaan usaha, kreditur dan lembaga pemeringkat kredit. Penggunaan SAK ETAP ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan daya saingnya, sehingga dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

Pada CV Salterra Anugerah Lestari terdapat beberapa kelemahan pada kompetensi sumber daya yang dimiliki di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh belum optimalnya pelatihan terhadap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta latar belakang pendidikan yang tidak menjurus pada keuangan tetapi telah bekerja dalam posisi keuangan selama lebih dari 1 (satu) tahun. Selain itu, faktor budaya dan keterbatasan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi sistem manajemen perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul skripsi yaitu **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Pengendalian Internal yang belum memadai dan belum efektif.
2. Manajemen risiko yang belum optimal.
3. Kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku belum maksimal.
4. Keterbatasan kompetensi sumber daya manusia.
5. Belum optimalnya pelatihan terhadap SDM.
6. Keterbatasan perhatian terhadap pengembangan SDM.
7. Ketidakcocokan pengalaman dan keterampilan SDM dengan kebutuhan pada pekerjaan masa kini dan masa depan.
8. Komunikasi yang buruk antar tim di lingkungan kerja.
9. Kualitas laporan keuangan yang belum optimal.
10. Keterbatasan memahami informasi akuntansi keuangan eksternal.

II. II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ((Huruf Kapital, Arial 10, 1 spasi)

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian adalah proses yang dirancang dan diterapkan oleh manajemen dan entitas lainnya untuk memberikan keyakinan memadai terkait dengan pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam organisasi. Dalam teori akuntansi, pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan teknologi informasi yang dirancang untuk membantu sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya masing-masing. Pengendalian internal ini sebuah cara untuk mengawasi, mengarahkan, dan mengukur sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hery (2016:159) menyebutkan bahwa pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan atau prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta semua kebijakan manajemen telah dipenuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Sedangkan menurut Romney & Steinbart (2015:216) menyebutkan bahwa Pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu kegiatan penangkalan risiko-risiko untuk meminimalisir kerugian yang mungkin timbul dari suatu aktivitas perusahaan sehingga dapat langsung diambil sebuah tindakan dengan tujuan peningkatan kualitas perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Kadek Desiana Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sedangkan menurut Sudiarti mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuan, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

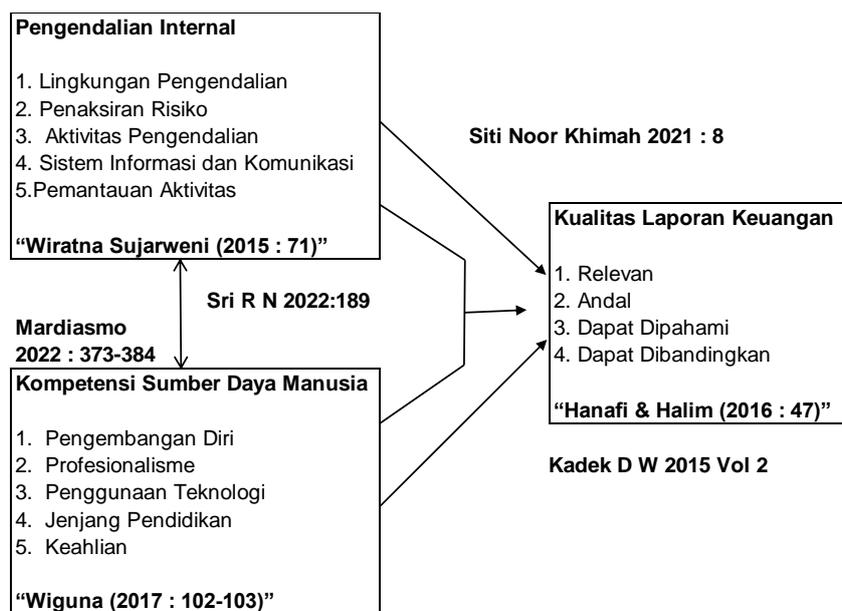
2.1.3 Pengertian Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Mulyadi (2015:36) Laporan keuangan dapat berkualitas karena adanya sistem akuntansi dan kompetensi staf akuntansi yang berjalan baik. Penyusunan laporan keuangan harus didukung dengan kompetensi yang dimiliki staf akuntansi sendiri maka penerapan standar akuntansi dapat berjalan dengan efektif dan dapat menghasilkan laporan keuangan yang memiliki kualitas informasi yang dapat digunakan oleh pengguna informasi keuangan. Suwardjono (2015:28) menjelaskan bahwa kualitas laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses kegiatan akuntansi atau ringkasan dari transaksi keuangan pada suatu perusahaan. Kualitas pelaporan keuangan berkaitan erat dengan kinerja perusahaan yang diwujudkan dalam laba perusahaan yang diperoleh pada tahun berjalan. Pelaporan keuangan dikatakan tinggi atau berkualitas jika laba tahun berjalan dapat menjadi indikator yang baik untuk laba perusahaan di masa yang akan datang. Kualitas laporan keuangan dilihat dari data yang dicatat sehingga membentuk laporan keuangan, setiap aliran transaksi dilakukan pencatatan. Sehingga setiap transaksi yang dilakukan dicatat dengan komponen laporan keuangan dan standar akuntansi yang benar.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan sangat bergantung pada dua faktor utama: sistem akuntansi yang efektif dan kompetensi staf akuntansi. Penyusunan laporan keuangan yang berkualitas memerlukan dukungan dari kompetensi yang dimiliki oleh staf akuntansi, serta penerapan standar akuntansi yang benar. Suksesnya penerapan standar akuntansi pemerintahan atau perusahaan akan memungkinkan penghasilan laporan keuangan yang bermutu dan memberikan informasi yang berguna bagi pengguna informasi keuangan. Selanjutnya, kualitas laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi dan merupakan ringkasan dari transaksi keuangan suatu perusahaan. Kualitas laporan keuangan juga berkaitan erat dengan kinerja perusahaan yang tercermin dalam laba yang diperoleh.

2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu pengaruh pengendalian kualitas bahan baku dan pengendalian persediaan terhadap kelancaran proses produksi dapat digambarkan skema paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar 1
Paradigma Penelitian**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
PADA CV SALTERRA ANUGERAH LESTARI
| Muhammad Iqbal, Dena Siti Apriliyanti**

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas dan berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan.
3. Terdapat pengaruh antara pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan.

III. METODE PENELITIAN

3.2 Metode Penelitian

Adapun objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengendalian Internal (X_1)
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2)
3. Kualitas Laporan Keuangan (Y)

Menurut Sugiyono (2015:64) metode penelitian adalah sebagian cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini menekankan pada data-data numerik (angka).

3.2.1. Populasi dan Sempel

3.2.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:65) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, populasi merupakan objek atau subjek yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Salterra Anugerah Lestari yang berjumlah 120 orang.

3.2.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah didasarkan pada metode probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan peneliti dalam hal ini dengan menggunakan pendekatan disproportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono disproportionate stratified random sampling adalah teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional

Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan disproportionate stratified random sampling karena sampel memiliki identitas kriteria responden sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif. Adapun kriteria yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan mulai dari pimpinan sebagai pengambil kebijakan, sampai bawahan yang terlibat pada

kualitas laporan keuangan dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Maka diperoleh sampel sebagai berikut:

Tabel 1
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah responden
1.	Komisaris	1 orang
2.	Direktur Utama	1 orang
3.	Senior Manajer	2 orang
4.	Junior Manajer	1 orang
5.	<i>Manager Finance</i>	1 orang
6.	<i>Analist Finance</i>	1 orang
7.	<i>Staff Accounting</i>	10 orang
8.	Administrasi Penjualan	11 orang
9.	Administrasi Pembelian	5 orang
10.	<i>Supervisor Tax</i>	2 orang
	Jumlah	35 orang

3.2.2 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Teknis Analisis Deskriptif

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel Pengendalian Internal (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Kualitas Laporan Keuangan (Y) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian.

2. Teknik Analisis Jalur (*Path Aanalysis*)

Menurut Sugiyono Path analysis atau analisis jalur merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel. Beliau menjelaskan path analysis sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang kompleks. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta mengidentifikasi variabel mediator dan moderator.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan sebab akibat yang terjadi antara Pengendalian Internal dengan Kualitas Laporan Keuangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kualitas Laporan Keuangan.

Tabel 2
Penafsiran Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA CV SALTERRA ANUGERAH LESTARI
| Muhammad Iqbal, Dena Siti Apriliyanti

4. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut sugiyono (2019:205) mengemukakan bahwa koefisien jalur adalah koefisien regresi standar (standar z) yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap dependen yang telah tersusun dalam diagram jalur. Bilamana dalam diagram jalur terdapat dua atau lebih variabel, maka dapat dihitung koefisien parsialnya, dengan menggunakan sata yang telah distandarkan atau dengan matrik korelasi. Analisis koefisien jalur ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung secara parsial masing-masing variabel cara perhitungan sebagai berikut :

- 1.) Pengaruh variabel X_1 terhadap Y :
 Pengaruh langsung X_1 terhadap Y :
 $\rho_{Y X_1} \times \rho_{Y X_1}$ =
 Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2 :
 $\rho_{Y X_1} \times r_{X_1 X_2} \times \rho_{Y X_2}$ =+
 Total pengaruh =
- 2.) Pengaruh variabel X_2 terhadap Y :
 Pengaruh langsung X_2 terhadap Y :
 $\rho_{Y X_2} \times \rho_{Y X_2}$ =
 Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2 :
 $\rho_{Y X_2} \times r_{X_1 X_2} \times \rho_{Y X_2}$ =+
 Total pengaruh =

Maka hasil pengaruh total jika dijumlahkan akan menjadi pengaruh secara bersama-sama (simultan). Dan jika dikalikan seratus persen maka angka total pengaruh tersebut akan sesuai dengan hasil perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \cdot 100\%$$

Sumber: Ghazali (2016:98)

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
2. Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Dari perhitungan pengaruh secara simultan tersebut, maka akan terdapat sisa pengaruhnya yang disebut dengan epsilon (faktor lain). Epsilon (ϵ) merupakan variabel implisit atau variabel residu yang turut mempengaruhi variabel terikat (Y) tetapi tidak diteliti. Adapun rumus untuk menghitung epsilon adalah sebagai berikut :

$$\epsilon = 1 - R^2$$

Keterangan :

- ϵ = Epsilon (variabel implisit/faktor lain)
- 1 = Nilai Konstanta
- R^2 = Total pengaruh secara simultan

5. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis, maka hasilnya akan diuji dalam pengujian hipotesis yang digunakan untuk menentukan dugaan sementara dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2018:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel) sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah pernyataan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Maka H_0 tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H_a menunjukkan adanya dampak antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini dapat diukur dari uji hipotesis t (uji t) dan uji hipotesis (uji F).

1) Uji Hipotesis t (Uji-t)

Uji-t statistik digunakan untuk melihat signifikansi Pengaruh Pengetahuan Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan uji sebagai berikut

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh signifikan).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh signifikan).
- Apabila menggunakan program komputer (software SPSS), jika nilai sig $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh signifikan).

2) Uji Hipotesis F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Untuk mengetahui apakah variabel independen keseluruhan mempengaruhi variabel dependen pada tingkat signifikan tertentu. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh signifikan).
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh signifikan).
- Apabila menggunakan program komputer (software SPSS), jika nilai sig $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh signifikan).

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA CV SALTERRA ANUGERAH LESTARI
| Muhammad Iqbal, Dena Siti Apriliyanti

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

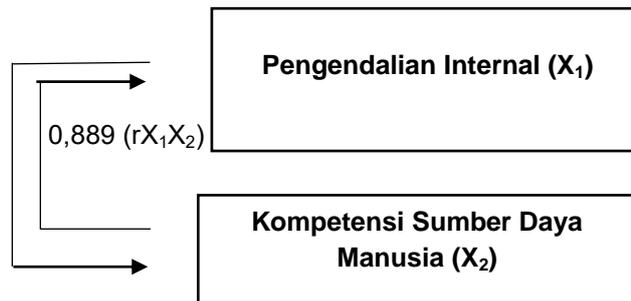
Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 20 :

Tabel 3
Tabel Koefisien Korelasi
Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.889**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
X2	Pearson Correlation	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

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

Berdasarkan tabel serta hasil perhitungan manual diatas, maka hubungan yang negatif antara variabel bebas (X1 dan X2) dalam penelitian. Untuk jelasnya besaran koefisien dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2
Hubungan Korelasional Antara Variabel Pengendalian Internal Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Adapun kriteria keeratan hubungan antara variabel menggunakan koefisien korelasi untuk menafsirkan angka-angka yang diperoleh dari tabel diatas digunakan kreteria sebagai berikut :

Tabel 4
Penafsiran Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono"Statistik Untuk Penelitian" (2017:231)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, bahwa hubungan antara variabel Pengendalian Internal (X_1) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) didapat nilai sebesar 0,889. sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), berada pada daerah 0,80 - 1,000 artinya kedua variabel bebas mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif. Dapat diasumsikan bahwa setiap Pengendalian Internal meningkat maka akan meningkat pula Kompetensi Sumber Daya Manusia, demikian juga sebaliknya.

4.1.1 Analisis Korelasi Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20, diperoleh besaran koefisien jalur seperti yang dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Nilai Koefisien Jalur

Tabel 4.3 Nilai Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	- 118,568	359,762		-,330	,744
X1	,394	,169	,460	2,338	,026
X2	,374	,173	,425	2,161	,038

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan
Sumber : Pengolahan data dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas diperoleh besaran koefisien jalur antar variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

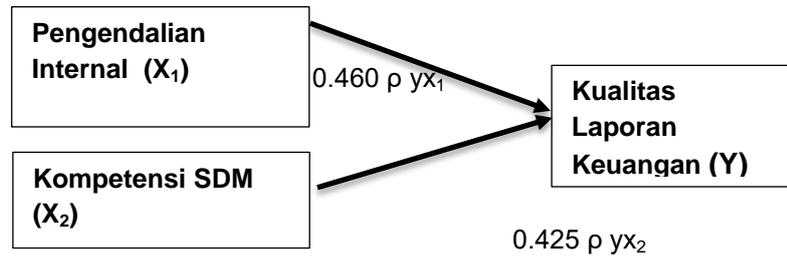
Tabel 6
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Pengendalian Persediaan Bahan Baku (X_1)	0.460
Pengendalian kualitas (X_2)	0.425

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20 dan MS Excel

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X_1 mempunyai koefisien jalur dengan variabel Y sebesar 0,460 dan Variabel X_2 mempunyai koefisien jalur dengan variabel Y sebesar 0,425. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS serta tabel hasil perhitungan jalur diatas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA CV SALTERRA ANUGERAH LESTARI
| Muhammad Iqbal, Dena Siti Apriliyanti



Gambar 3
Hubungan Kausal (Jalur) Antara Variabel Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

4.1.2 Analisis Koefisien Determinasi

Berikut Hasil output dengan menggunakan SPSS versi 20 :

Tabel 7

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 ^a	.740	.724	3759,84815	1,758

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia , Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS 20

Dengan nilai R adalah sebesar 0,860 maka nilai koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$KD = 0,8602 \times 100\%$$

$$KD = 0,739 \times 100\%$$

$$KD = 73,9 \%$$

a. Pengaruh faktor lain / epsilon (ε)

Hasil pengaruh faktor lain / epsilon (ε) terhadap variabel terikat (Y) dapat dihitung dengan rumus :

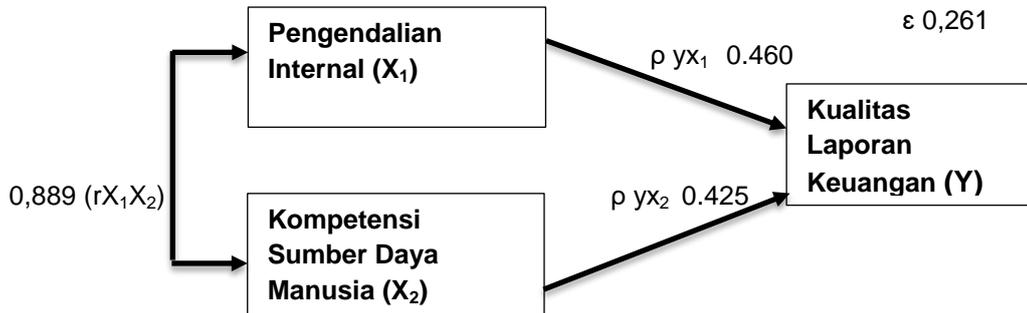
$$\epsilon = 1 - R^2$$

maka :

$$\epsilon = 1 - 0,739$$

$$\epsilon = 0,261$$

Setelah didapat hasil pengolahan data secara manual serta dengan menggunakan program SPSS diatas, maka dapat dijelaskan pada gambar analisis jalur di bawah ini :



Gambar 4
Diagram Jalur Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.3.1 Uji Signifikan Uji-t (Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1184,893	3598,866		-,329	,744
X1	,394	,169	,460	2,337	,026
X2	,374	,173	,425	2,160	,038

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS 20

- Nilai t_{hitung} untuk Pengendalian Internal (X_1) adalah 2,337, pada t_{tabel} dengan dk 32 ($n-3 = 35-3$) dan taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ diperoleh 2,036. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,337 > 2,036$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada kolom sig. di atas dapat dilihat nilai signifikansi uji-t sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian keputusan yang diambil dengan tingkat signifikansinya bahwa Pengendalian Internal (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y).
- Nilai t_{hitung} untuk Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) adalah 2,160, pada t_{tabel} dengan dk 32 ($n-3 = 35-3$) dan taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ diperoleh 2,036. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,160 > 2,036$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada kolom sig. di atas dapat dilihat nilai signifikansi uji-t sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian keputusan yang diambil dengan tingkat signifikansinya bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y).

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA CV SALTERRA ANUGERAH LESTARI
| Muhammad Iqbal, Dena Siti Apriliyanti

4.1.3.2 Uji Signifikan Uji-F (Simultan)

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12905476.007	2	6452738.004	45.683	.000 ^b
Residual	4520056.736	32	141251.773		
Total	17425532.743	34			

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal

Nilai F_{hitung} adalah 45.683 sedangkan F_{tabel} dapat diperoleh dengan tabel F derajat bebas yaitu residual 32 dan regresi 2 dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,290 (lihat F_{tabel} pada lampiran). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi uji-F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian keputusan yang diambil dengan tingkat signifikansinya bahwa Pengendalian Internal (X_1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, maka pembahasan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, bahwa variabel Pengendalian Internal mempunyai pengaruh langsung melalui hubungannya dengan Kualitas laporan keuangan karena hasilnya positif, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan Pengendalian Internal akan diikuti oleh kenaikan Kualitas Laporan Keuangan, demikian pula sebaliknya. Kemudian hasil pengujian bahwa Pengendalian Internal terhadap Kualitas laporan keuangan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian keputusan yang diambil dengan tingkat signifikansinya bahwa Pengendalian Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Hasil penelitian pada CV Salterra Anugerah Lestari bahwa Pengendalian Internal menjadi komponen penting dalam sistem akuntansi yang efektif. Pengendalian internal yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas laporan keuangan dan mengurangi risiko kesalahan. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian deskriptif bahwa pengendalian internal dan manajemen risiko yang belum efektif mengakibatkan kualitas laporan keuangan instansi dinilai dengan cukup baik.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan kompetensi sumber daya manusia akan diikuti oleh kenaikan kualitas laporan keuangan dengan asumsi variabel lain tetap (konstan). Adapun hasil pengujian bahwa kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian keputusan yang diambil dengan tingkat signifikan bahwa Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan CV Salterra Anugerah Lestari.

Dengan demikian, hasil penelitian pada CV Salterra Anugerah Lestari bahwa kompetensi sumber daya manusia menjadi peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kompetensi SDM yang handal akan menunjang pada berjalannya sistem keuangan perusahaan sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Namun demikian berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa minimnya kompetensi SDM yang handal terkhusus dalam bidang akuntansi sebagaimana menjadi dasar dalam pembuatan laporan keuangan, sehingga mengakibatkan pada ketidaktepatan waktu dalam pembuatan laporan keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari.

3. Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, bahwa Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Kualitas Laporan Keuangan. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam menentukan Kualitas Laporan Keuangan. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan ditunjukkan oleh nilai epsilon Variabel lain dimaksud seperti faktor Teknologi Informasi, Standar Akuntansi dan lain sebagainya. Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari.

Pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia adalah bahwa sistem pengendalian internal mempengaruhi kualitas laporan keuangan dengan meningkatkan kepatuhan terhadap standar dan peraturan yang ada, sedangkan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya termasuk dalam penyusunan laporan keuangan yang tepat waktu.

Maka dapat disimpulkan bahwa peneliti dapat memahami bahwa secara bersama-sama apabila Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia diterapkan serta dilaksanakan secara tepat maka akan menentukan Kualitas Laporan Keuangan semakin baik CV Salterra Anugerah Lestari. Hal ini peneliti sampai ke pemahaman bahwa secara realita kedua variabel ini masing-masing memiliki kontribusi dan apabila secara bersama-sama Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pengaruh, Pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada CV Salterra Anugerah Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal maka akan semakin baik pula kualitas laporan keuangan CV Salterra Anugerah Lestari, demikian sebaliknya.
2. kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan CV Salterra Anugerah Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan CV Salterra Anugerah Lestari, demikian sebaliknya.
3. pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan CV Salterra Anugerah Lestari. Hal ini berarti bahwa secara realita kedua variabel ini masing-masing memiliki kontribusi dan apabila secara bersama-sama Pengendalian Internal dan Kompetensi sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas laporan keuangan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat direkomendasi saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu untuk melakukan perbaikan/evaluasi yang efektif dan efisien perlu dilakukannya penjadwalan evaluasi yang jelas, tim evaluasi yang kompeten, metrik yang tepat dan cepat mengambil tindakan korektif sebelum masalah tersebut menjadi lebih besar. Selain itu, dengan menganalisis akar masalah secara mendalam dan melibatkan seluruh karyawan dalam proses perbaikan, perusahaan dapat membangun budaya yang berorientasi pada peningkatan terus-menerus.
2. Pentingnya keahlian yang menjurus pada tugas dan tanggung jawab karyawan akan meningkatkan kualitas laporan keuangan instansi. Penulis menyarankan, perlu adanya peningkatan arahan serta pelatihan secara berkala guna mengembangkan kompetensi sumber daya manusia terutama berfokus pada peningkatan kualitas laporan keuangan.
3. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar pegawai, peningkatan pengendalian internal, serta meningkatkan budaya organisasi di instansi.
4. Meninjau lebih lanjut terkait pembuatan dan pembuat laporan keuangan, untuk Menyusun laporan keuangan, akan lebih baik jika pegawai yang terlibat dalam pembuatan laporan keuangan tersebut menguasai dan memahami dasar dari pembuatan laporan keuangan sehingga kualitas laporan keuangan instansi akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Keuangan Edisi 7*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suwardjono. 2015. *Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta : BPEE Yogyakarta.

Jurnal :

- Emay, dkk. 2019. *Dampak Audit Internal, Pengendalian Internal Dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Jurnal Ecodemica. Vol. 3 No. 1.
- Muhammad Iqbal, Syofa Vidya Sofwan, Rofi Mariam. 2022. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung*. AKURAT. Jurnal Ilmiah Akuntansi. Volume13 Nomor 1 Hlm 1-15.
- Reni Yendrawati. 2016. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Faktor Eksternal Sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Yogyakarta.

Website :

- Financial Accounting Standards Board (FSAB). 2017 dalam *Statement of Financial Concept (SFAC)*.
- Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAI). 2016. *Standar Audit Internal*.
- Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAI) & Standar Audit International (SAI). 2019 No 1.
- Pangestika Witdya. 2023. *5 Jenis Opini Laporan Keuangan*. Jurnal Mekari. Diakses pada 03/06/2024, 16:15 WIB. <https://www.jurnal.id/id/blog/jenis-opini-audit-laporan-keuangan/>.
- Universitas Medan Area. 2021. *Pengertian Sumber Daya Manusia dan Peranannya pada Organisasi*. Diakses pada 03/06/2024. <https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/>.