

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
PADA PT RENDI PERMATA RAYA
CABANG KEBUN SINGKUANG
MADINA**

SKRIPSI

**OLEH:
ENDANG LESTARI
168330077**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/9/21

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
PADA PT RENDI PERMATA RAYA
CABANG KEBUN SINGKUANG
MADINA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelara Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area*

**OLEH:
ENDANG LESTARI
168330077**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/9/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang Madina
Nama : **ENDANG LESTARI**
NPM : 16.833.0077
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

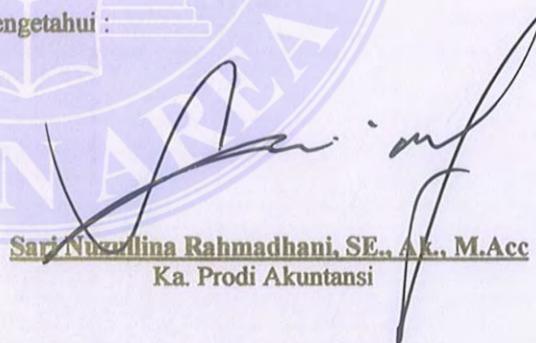
Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE., MMA
Pembimbing

Mengetahui :



Drs. Husni Hendi, SE., M.Si
Dekan



Sari Nurullina Rahmadhani, SE., AK., M.Acc
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27/Oktober/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 Oktober 2020



Endang Lestari
16.833.0077

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Endang Lestari
NPM : 16.833.0077
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang Madina**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 27 Oktober 2020
Yang menyatakan,



Endang Lestari
NPM. 16.833.0077

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Aek Loba pada tanggal 08 Juli 1998 dari ayah Lisanuddin Daulay dan ibu Rusmini. Penulis merupakan putri pertama dari 3 bersaudara.

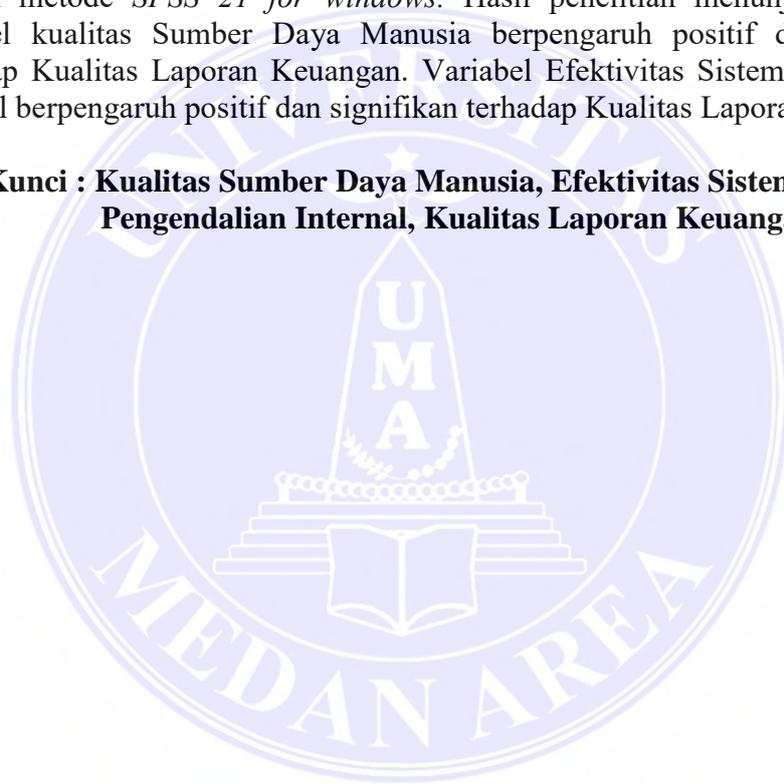
Tahun 2016 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Muara Batang Gadis dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area.



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan karyawan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang yaitu berjumlah 44 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dibidang akuntansi dan keuangan sebanyak 35 orang. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan metode *SPSS 21 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

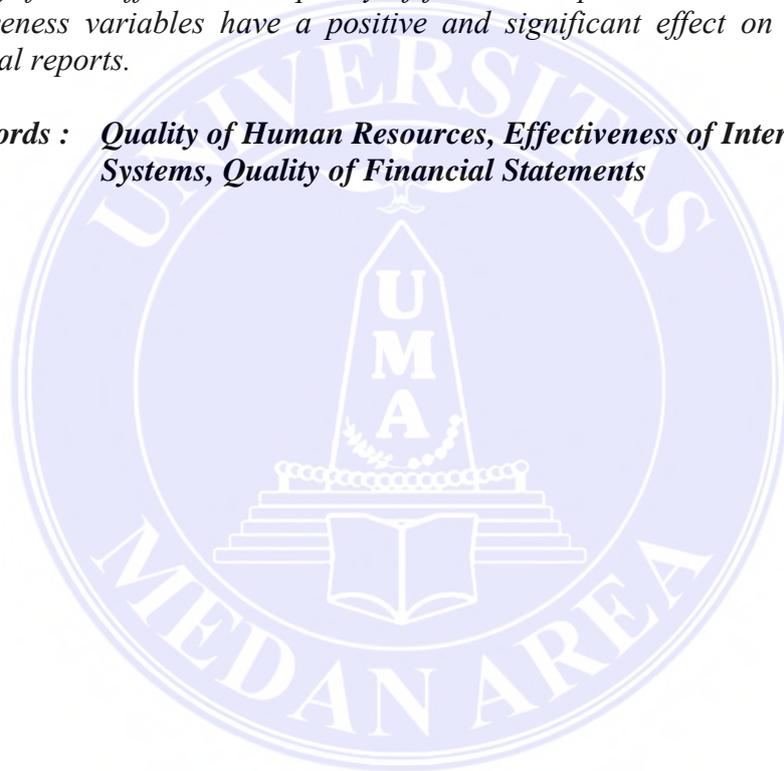
Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Laporan Keuangan



Abstract

This study aims to determine "The Effect of Quality of Human Resources and Effectiveness of Internal Control Systems on Quality of Financial Statements at PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang". The type of research used in this research is descriptive statistics, the population in this study are all employees and employees at PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang, amounting to 44 people, the sample used in this study is employees who work in accounting and finance as many as 35 people. The type of data used is quantitative, the data source used is primary data, the data collection technique used in this study is by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the SPSS 21 for windows method. The results showed that the variable quality of human resources had a positive and significant effect on the quality of financial reports. Internal control system effectiveness variables have a positive and significant effect on the quality of financial reports.

Key Words : *Quality of Human Resources, Effectiveness of Internal Control Systems, Quality of Financial Statements*



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pt Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang Madina”. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, saya ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila saya menghaturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yang tersayang dan tercinta yakni Ayahanda Lisanuddin Daulay dan Ibunda Rusmini atas jerih payah baik secara moril maupun materil, serta do'a dukungannya selama ini kepada saya yang terus termotivasi dalam menyelesaikan studi strata 1 ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc selaku Ka. Prodi Akuntansi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Hj. Saribulan Tambunan, SE, MMA selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing saya selama menyusun skripsi. Terima kasih atas bimbingan, motivasi, saran, serta ilmu yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, Ak, MM selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk menguji saya selama ujian skripsi. Terima kasih atas bimbingan, motivasi, saran, serta ilmu yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Atika Rizki, SE, M.S.Ak selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada saya dalam hal kuliah.
8. Pimpinan, staf, serta karyawan PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang yang telah banyak membantu saya dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman di Universitas Medan Area khususnya jurusan Akuntansi dan Manajemen Angkatan 2016 serta teman-teman lainnya yang telah membantu saya baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang saya miliki, maka saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan,

walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Medan, 27 Oktober 2020



Endang Lestari
16.833.0077



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2.. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teori.....	5
2.1.1. Kualitas Laporan Keuangan.....	5
2.1.1.1. Pengertian Kualitas Laporan Keuangan.....	5
2.1.1.2. Tujuan Laporan Keuangan.....	6

2.1.1.3. Karakteristik Laporan Keuangan.....	7
2.1.2. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.2. Fungsi Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.3. Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	12
2.1.3.1. Pengertian Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	12
2.1.3.2. Tujuan Pengendalian Internal	14
2.1.3.3. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal.....	14
2.1.3.4. Pengukuran Sistem Pengendalian Internal.....	15
2.2. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Laporan Keuangan	19
2.3. Hubungan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Kualitas Laporan Keuangan.....	19
2.4. <i>Theory of Reasoned Action</i>	20
2.5. Penelitian Terdahulu	21
2.6. Kerangka Konseptual.....	22
2.7. Hipotesis Penelitian	23

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1. Jenis Penelitian	25
3.1.2. Lokasi Penelitian	25
3.1.3. Waktu Penelitian	25

3.2. Populasi dan Sampel	26
3.3. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.4. Jenis Data dan Sumber Data	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	43
4.2 Pembahasan.....	44
4.2.1. Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.2.2. Penyajian Data Angket Responden	45
4.3. Analisis Data	51
4.3.1. Uji Kualitas Data	51
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	53
4.3.3. Analisis Uji Hipotesis.....	58
4.4. Hasil Analisis Data	62
4.4.1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Keuangan	62
4.4.2. Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Laporan Keuangan	63
4.4.3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan	

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Secara Simultan Terhadap Laporan Keuangan..... 64

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 65

5.2 Saran 66

DAFTAR PUSTAKA..... 67

LAMPIRAN..... 69



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2 : Operasional Variabel	28
Tabel 3.3 : Penilaian Responden.....	35
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden.....	44
Tabel 4.2 : Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	45
Tabel 4.3 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	47
Tabel 4.4 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Laporan Keuangan.....	49
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	51
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Sistem Pengendalian Internal.....	52
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan.....	52
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas X_1, X_2, Y	53
Tabel 4.9 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	54
Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.11 : Uji t	58
Tabel 4.12 : Uji F	60

Tabel 4.13 : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Koefisien korelasi 61

Tabel 4.14 : Uji Koefisien Determinasi 62



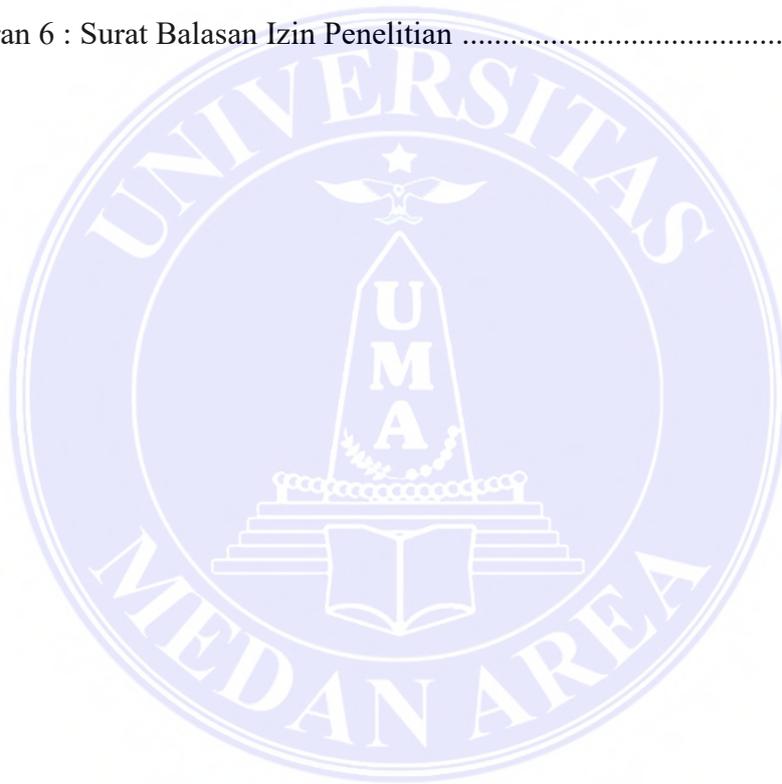
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	42
Gambar 4.2 : Grafik Histogram	54
Gambar 4.3 : Kurva PP-Plots.....	55
Gambar 4.4 : Grafik Scatterplott.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2 : Master Data Sampel dan Variabel Penelitian.....	74
Lampiran 3 : Output Hasil Uji Statistik	77
Lampiran 4 : Output Hasil Penelitian	83
Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian	84
Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Laporan keuangan harus bisa memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan, baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik. Untuk memberikan informasi yang bermanfaat, tentu saja suatu laporan keuangan harus berkualitas baik, salah satu kriterianya. Selain itu, laporan yang berkualitas juga menyajikan secara jujur tentang apa yang seharusnya disajikan, relevan dan dapat diperbandingkan. Hal ini berarti bahwa kualitas laporan keuangan menunjukkan konsep kualitas informasi dari laporan tersebut. Salah satu tujuan perusahaan adalah menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sebagai salah satu sumber informasi yang sering digunakan oleh para pengguna laporan keuangan.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan kompetisi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu untuk melaksanakan tugas dan pertanggung jawaban yang telah diberikan kepadanya untuk dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh suatu entitas dan organisasi, suatu entitas dan organisasi pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia, misalnya dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan sebagainya. Sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan sistem yang efektif dan efisien. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan mampu mempengaruhi kualitas informasi akuntansi pada pelaporan keuangan.

Selain sumber daya manusia, hal lain yang dapat mempengaruhi kualitas pelaporan informasi akuntansi adalah efektivitas sistem pengendalian internal. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal adalah pencapaian tujuan yang telah dirancang manajemen di suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang efektif tentunya mampu mempengaruhi kualitas informasi akuntansi pada pelaporan keuangan. Sebaliknya, jika organisasi tidak mempunyai suatu sistem pengendalian internal yang baik akan mempengaruhi tingkat pelaporan keuangan yang kurang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya keefektifan dalam suatu sistem pengendalian internal.

PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, dalam menyajikan laporan keuangan percabang PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang tidak menyajikan laporan keuangan secara lengkap berupa laporan laba rugi komperhensif, laporan posisi keuangan dan laporan arus kas. PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang hanya menyajikan laporan berupa biaya dan pendapatan. Kantor pusat PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang tidak memenuhi kriteria andal untuk setiap cabangnya, karena pelaporan yang dilakukan oleh percabang tidak menyajikan laporan keuangan secara lengkap.

Berdasarkan fenomena yang ada bahwa kualitas pelaporan keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang diduga akan dapat tercapai dengan baik apabila dilaksanakan pengendalian internal atas pelaporan keuangan yang efektif dan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pt Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang Madina”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang?
2. Apakah efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang ?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia dan efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti nyata terkait pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang.

2. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti nyata terkait pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti nyata terkait pengaruh kualitas sumber daya manusia dan efektivitas sistem pengendalian internal secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat berguna untuk beberapa pihak yaitu :

1. Bagi Peneliti, sebagai bahan untuk menambah wawasan terkait dengan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis untuk meningkatkan suatu kualitas sumber daya manusia dan menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif sebagai alat bantu manajemen dalam pelaporan keuangan
3. Bagi Akademisi, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan-bahan kepustakaan dan mampu memeberikan kontribusi pada pengembangan teori.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kualitas Laporan Keuangan

2.1.1.1 Pengertian Kualitas Laporan Keuangan

Kualitas didefinisikan oleh Goesth dan Davis sebagaimana dikutip oleh Tjiptono (2004) “sebagai suatu kondisi dinamis dimana yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan”. Berdasarkan definisi tersebut tampak bahwa kualitas merujuk pada pengertian pemenuhan standar atau persyaratan tertentu yang mana hal tersebut dinilai melalui hasil pertanggungjawaban suatu entitas, baik dari segi yang berwujud seperti barang maupun segi yang tidak berwujud, seperti suatu kegiatan.

Menurut Mahmudi (2007:11) definisi laporan keuangan adalah: “Informasi yang disajikan untuk membantu *stakeholders* dalam membuat keputusan sosial, politik dan ekonomi sehingga keputusan yang diambil bisa lebih berkualitas”. Laporan keuangan menyediakan informasi mengenai sumber dan penggunaan sumber daya keuangan atau ekonomi yang terdiri dari 7 komponen Laporan Keuangan yaitu: a) Laporan Realisasi Anggaran (LRA); b) Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (Laporan Perubahan SAL); c) Neraca; d) Laporan Operasional (LO); e) Laporan Arus Kas (LAK); f) Laporan Perubahan Ekuitas (LPE); dan g) Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK).

Memahami laporan keuangan sesuai dengan PP No. 71 Tahun 2010 adalah laporan terstruktur pada posisi keuangan dan transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan yang wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban, yang

terdiri dari: a) Pemerintah pusat; b) Pemerintah daerah; c) Kementerian masing-masing atau lembaga dalam pemerintah pusat; dan d) Sebuah organisasi di pemerintah pusat dan daerah atau organisasi lainnya jika menurut undang-undang unit organisasi harus laporan keuangan ini. Dalam PP Nomor 71 Tahun 2010 ada empat tentang karakteristik kualitatif laporan keuangan yang merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu : relevan, andal, dapat diperbandingkan dan dapat dipahami.

Berdasarkan beberapa defenisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas laporan keuangan adalah suatu bentuk pencapaian penyusunan laporan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.1.2 Tujuan Laporan Keuangan

Laporan keuangan beserta pengungkapannya dibuat oleh perusahaan dengan tujuan memberikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan-keputusan investasi dari pendanaan. Menurut PSAK No.1 tahun 2019 tujuan “laporan keuangan adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan dalam pembuatan keputusan ekonomi”. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil pertanggungjawaban manajemen atau penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka. Keputusan yang diambil oleh para pemakai laporan keuangan sangat bervariasi, tergantung kepentingan mereka.

Informasi keuangan yang ada pada laporan keuangan harus memiliki karakteristik tertentu agar dapat memenuhi kebutuhan pemakainya. Karakteristik yang harus dipenuhi suatu informasi yang ada pada laporan keuangan ditetapkan

dalam kerangka dasar penyusunan dan penyajian laporan keuangan atau IFRS *Framework*. Para pemakai laporan akan menggunakannya untuk meramalkan, membandingkan, dan menilai dampak keuangan yang timbul dari keputusan ekonomis yang diambilnya. Informasi mengenai dampak keuangan yang timbul tersebut sangat berguna bagi pemakai untuk meramalkan, membandingkan dan menilai keuangan. Laporan keuangan untuk tujuan umum juga mempunyai peranan prediktif dan prospektif, menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi besarnya sumber daya yang dibutuhkan untuk operasi yang berkelanjutan, sumber daya yang dihasilkan dari operasi yang berkelanjutan, serta risiko dan ketidakpastian.

2.1.1.3 Karakteristik Laporan Keuangan

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 menyatakan empat karakteristik berikut dapat mempengaruhi kualitas laporan keuangan, sebagai berikut :

1. Relevan, Informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka dimasa lalu.

Informasi laporan keuangan yang relevan terdiri dari beberapa bagian yaitu :

- a. Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)

Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.

- b. Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*)

Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.

- c. Tepat waktu

Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

- d. Lengkap

Informasi akuntansi keuangan disajikan selengkap mungkin, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada. Informasi yang melatar belakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

2. Andal, Informasi mungkin relevan, tetapi jika penyajiannya tidak dapat diandalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan.

Berikut karakteristik informasi laporan keuangan dikatakan andal yaitu :

- a. Penyajian jujur

Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.

- b. Dapat diverifikasi (*verifiability*)

Informasi disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.

c. Netralitas

Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

3. Dapat Dibandingkan, Laporan keuangan akan lebih berguna jika laporan tersebut dapat dibandingkan antara laporan keuangan pada masa kini dengan laporan keuangan pada masa lalu. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila perusahaan yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila perusahaan yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila perusahaan menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik dari pada kebijakan akuntansi yang diterapkan pada masa sekarang, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.
4. Dapat Dipahami, Kemudahan untuk segera dipahami oleh pemakai adalah salah satu karakteristik yang penting didalam laporan keuangan. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, suatu perusahaan pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia, misalnya dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan sebagainya. Sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan sistem yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia terdiri dari dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Dalam suatu aktivitas, manusia adalah unsur utamanya tidak peduli meskipun banyak peralatan canggih yang sudah bisa bekerja secara instan, namun peralatan tersebut tidak akan bisa berfungsi jika tidak dikelola oleh manusia.

Adanya kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan mempermudah dalam pelaksanaan fungsi akuntansi. Salah satu tujuan suatu organisasi adalah menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sebagai salah satu sumber informasi yang sering digunakan oleh para pengguna laporan keuangan. Tuasikal (2008) menjelaskan “bahwa untuk memperoleh laporan keuangan yang berguna, laporan tersebut harus disiapkan oleh orang-orang yang kompeten dibidang manajemen keuangan dan sistem akuntansi”.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2006), “sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien”. Faktor sumber daya manusia ini dianggap penting karena

membutuhkan pengelolaan yang baik dalam rangka peningkatan mutu organisasi maupun perusahaan.

Di dalam pembangunan ini sumber daya manusia memberi pengaruh yang bermanfaat sehingga harus diatur dan dijaga. Peran yang dimiliki sumber daya manusia ada dua yaitu sebagai objek serta subjek dari proses pembangunan. Untuk itu, diperlukan analisis pengembangan dengan metode yang sesuai dengan memperhatikan beberapa unsur seperti waktu, *skill* (kemampuan), dan daya yang dimiliki oleh setiap manusia.

Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa “kualitas sumber daya manusia adalah nilai kemampuan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya”.

2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Berikut adalah beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Cherrington yaitu:

1. *Staffing/Employment*, fungsi ini mencakup tiga aktivitas penting yaitu perencanaan, penarikan, dan proses seleksi.
2. *Performance Evaluation*, tiap manajer disetiap departemen memiliki kewajiban untuk melaksanakan evaluasi termasuk melakukan evaluasi pada kinerja karyawan.
3. *Compensation*, bentuk kompensasi diatur oleh departemen sumber daya manusia dan sistem kompensasi memerlukan keseimbangan antara kinerja dan manfaat yang diberikan.
4. *Training and Development*, pengembangan dan pelatihan perlu diterapkan pada tiap karyawan supaya keahlian dan pengetahuan berkembang.
5. *Employee Relations*, menjalin hubungan yang baik kepada para karyawan terlebih yang memiliki serikat pekerja perlu dilakukan oleh departemen sumber daya manusia.
6. *Safety and Health*, selain melalui program keselamatan kerja seefektif mungkin, karyawan/pekerja juga harus untuk selalu diingatkan akan urgensi keselamatan dipekerjaan.
7. *Personal research*, melakukan identifikasi mengenai permasalahan personalia pada perusahaan penting dilakukan untuk mengembangkan keefektifan dari tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Indriasari dan Nahartyo (2008) menyatakan pengukuran yang digunakan dalam kualitas sumber daya manusia adalah :

1. Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah uraian yang mencakup pekerjaan dasar suatu jabatan yang termasuk tugas, wewenang, tanggung jawab dan informasi-informasi penting lainnya yang melekat pada jabatan tersebut. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan dalam menentukan tingkat kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat profesionalisme dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan tersebut.

3. Pelatihan-Pelatihan Yang Pernah Diikuti Yang Mendukung Pelaksanaan Tugas

Sebuah perusahaan yang hebat tentu membutuhkan sumber daya manusia yang hebat pula. Pada masa sekarang ini persaingan semakin ketat, maka produktivitas SDM harus ditingkatkan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Untuk itu program pelatihan yang menyangkut kualitas sumber daya manusia harus dilakukan untuk dapat memberi manfaat bagi perusahaan.

4. Keterampilan

Dengan semakin banyaknya lulusan baru yang memenuhi pasar tenaga kerja, perusahaan cenderung mencari calon karyawan yang memiliki keterampilan baik dan memiliki pengalaman kerja. Tergantung pada sektor karir dan profesi yang dipilih, sehingga keterampilan, kemampuan dan pengetahuan spesifik sangatlah dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.3 Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Istilah efektivitas dan efisiensi sangat penting artinya dalam pengendalian internal. Pengendalian berorientasi pada usaha untuk menilai dan meningkatkan unsur efektivitas dan efisiensi dari setiap aktivitas dalam suatu organisasi. Efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil, tepat atau manjur. Efektivitas menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan, suatu usaha dikatakan efektif jika usaha itu dapat mencapai tujuannya. Menurut Mulyadi dalam Rizal (2009), adalah “Pengukuran efektivitas dan efisiensi perusahaan didasarkan pada apakah sumber daya organisasi telah diperoleh dan digunakan secara ekonomis dalam artian tidak terjadi pemborosan, kebocoran, salah alokasi, salah sasaran dalam mencapai tujuan”. Jadi, efektivitas

berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah didapat, apabila tujuan perusahaan tersebut dapat dicapai maka dapat disebut efektif. Jadi efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah didapat, efektivitas dapat dicapai dengan pelaksanaan suatu proses yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Efektivitas merupakan perbandingan antara target atau sesuatu yang hendak dicapai dengan realisasinya atau sesuatu yang telah terjadi berdasarkan kenyataan yang ada.

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 sasarannya”.

Aspek mendasar dari tanggung jawab penyediaan informasi pihak manajemen adalah untuk memberikan jaminan yang wajar bagi pemegang saham bahwa perusahaan dikendalikan dengan baik. Selain itu pihak manajemen bertanggung jawab untuk melengkapi pemegang saham serta investor dengan informasi keuangan yang andal dan tepat waktu.

Unsur sistem pengendalian internal yang berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolak ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian internal. Pengembangan unsur sistem pengendalian internal perlu mempertimbangkan aspek biaya manfaat (*cost and benefit*), sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas dan perkembangan teknologi informasi serta dilakukan secara komperhensif. Berdasarkan beberapa defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal

adalah keberhasilan manajemen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

2.1.3.2 Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian internal harus mencukupi untuk memberikan kepastian yang meyakinkan, adapun tujuan pengendalian internal menurut Arens dan James K.Loebbecke (2008) adalah sebagai berikut:

1. Keandalan Laporan Keuangan, Keandalan data pada laporan keuangan yang dihasilkan tepat waktu, akurat dan lengkap, data debitor terkumpul sesuai dengan prosedur sehingga informasi yang ada di dalamnya dapat membantu pengambilan keputusan bagi pihak manajemen.
2. Efektivitas dan Efisiensi Operasi, Efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan digunakan untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan agar sesuai dengan apa yang telah direncanakan yang tercantum dalam perencanaan kredit perusahaan baik dalam mengelola sumber daya dan fasilitas sesuai kemampuan perusahaan sehingga tercapai efisiensi di dalam kredit.
3. Kepatuhan Terhadap Hukum dan Peraturan, Perusahaan harus patuh terhadap peraturan yang berlaku (laporan keuangan telah sesuai dengan PSAK) dan pegawai perusahaan harus patuh terhadap kebijakan yang telah ditetapkan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat meminimalisir risiko yang akan terjadi.

2.1.3.3 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Mulyadi (2009) menyatakan bahwa untuk menciptakan sistem pengendalian internal yang baik dalam perusahaan maka ada empat unsur pokok yang harus dipenuhi antara lain :

- a. Struktur Organisasi Yang Memisahkan Tanggungjawab Fungsional Secara Tegas, Struktur organisasi merupakan kerangka (*framework*) pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.
- b. Sistem Wewenang dan Prosedur Pencatatan Yang Memberikan Perlindungan Yang Cukup Terhadap Kekayaan, Utang, Pendapatan, dan Biaya, Dalam organisasi setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi dalam organisasi.
- c. Praktik Yang Sehat Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi Setiap Unit Organisasi, Adapun cara-cara yang umumnya ditempuh perusahaan dalam menciptakan praktik yang sehat adalah :
 - a) Penggunaan formulir bernomor urut bercetak yang pemakaiannya harus dipertanggungjawabkan oleh yang berwenang. Karena

formulir merupakan alat yang memberikan otorisasi terlaksananya transaksi.

- b) Pemeriksaan mendadak (*surprised audit*) dengan jadwal yang tidak teratur.
 - c) Setiap transaksi tidak boleh dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau satu unit organisasi, tanpa ada campur tangan dari orang atau unit organisasi lain.
 - d) Perputaran jabatan (*job diskripsi*) yang diadakan secara rutin yang akan menghindari persekongkolan para pejabat dalam melaksanakan tugasnya.
 - e) Keharusan mengambil cuti bagi karyawan yang berhak.
 - f) Secara periodik diadakan pencocokan fisik kekayaan dengan catatannya untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan catatan akuntansi.
- d. Karyawan Yang Mutunya Sesuai Dengan Tanggung jawabnya, Untuk mendapat karyawan yang kompeten dan dapat dipercaya berbagai cara berikut ditempuh oleh perusahaan:
- a) Seleksi calon karyawan berdasarkan persyaratan yang dituntut oleh pekerjaannya.
 - b) Pengembangan pendidikan karyawan selama menjadi karyawan perusahaan, sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaannya.

2.1.3.4 Pengukuran Sistem Pengendalian Internal

Peraturan pemerintah No. 60 Tahun 2008 menyatakan pengukuran yang digunakan dalam sistem pengendalian internal adalah :

1. Lingkungan Pengendalian, Lingkungan pengendalian menggambarkan keseluruhan sikap organisasi yang mempengaruhi kesadaran dan tindakan personel organisasi mengenai pengendalian. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas adalah :
 - a) Nilai integritas dan etika. Memelihara suasana etika organisasi, menjadi teladan untuk tindakan-tindakan yang benar.

Menghilangkan godaan-godaan untuk melakukan tindakan yang tidak etis dan menegakkan disiplin sebagaimana mestinya;

- b) Komitmen terhadap kompetensi. Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing oisisi dalam instansi pemerintah.
- c) Filosofi dan gaya operasi manajemen;
- d) Pimpinan instansi pemerintah memiliki sikap yang selalu mempertimbangkan risiko dalam mengambil keputusan;
- e) Stuktur organisasi;
- f) Kerangka kerja bagi manajemen;
- g) Dalam perencanaan, pengarahannya, dan pengendalian organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi;
- h) Pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab. Satuan usaha membatasi garis tanggung jawab dan wewenang yang ada;
- i) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM. Penetapan praktik-praktik yang layak dalam hal perolehan, orientasi, pelatihan, evaluasi, pembinaan, promosi, kompensasi dan tindakan disiplin bagi sumber daya manusia.

2. Penilaian Resiko, Untuk tujuan pelaporan keuangan adalah proses identifikasi, analisis, dan pengelolaan resiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Diawali dengan penetapan maksud dan tujuan instansi Pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat kegiatan.

Selanjutnya Instansi Pemerintah mengidentifikasi secara efisien dan efektif risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut, baik yang bersumber dari dalam maupun luar instansi. Penaksiran risiko mencakup:

a. Identifikasi Resiko

Mengidentifikasi secara efisien dan efektif risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan instansi, baik yang bersumber dari dalam maupun luar instansi.

b. Analisis Resiko

Menentukan dampak dari resiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan instansi.

3. Kegiatan Pengendalian, Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memastikan pelaksanaan petunjuk yang dibuat oleh manajemen. kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang objektif, yang mencakup :

a. Otorisasi yang memadai, Pimpinan instansi pemerintah menetapkan dan mengkomunikasikan syarat dan ketentuan otorisasi kepada pegawai.

b. Perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang memadai.

c. Pengecekan secara independen.

d. Pemisahan fungsi yang memadai, Pimpinan instansi pemerintah harus menjamin bahwa seluruh aspek utama transaksi atau kejadian tidak dikendalikan oleh 1(satu) orang.

e. Pengendalian fisik atas kekayaan pemda dan catatan, Pimpinan instansi pemerintah menetapkan, mengimplementasikan, dan

mengkomunikasikan rencana identifikasi, kebijakan, dan prosedur pengamanan fisik kepada seluruh pegawai.

f. Peninjauan atas kinerja, Memantau pencapaian kinerja instansi pemerintah tersebut dibandingkan dengan rencana sebagai tolak ukur kinerja.

4. Informasi dan Komunikasi, Kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan mencegah terjadinya salah saji potensial terhadap pernyataan manajemen dalam laporan keuangan. Instansi pemerintah harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi keuangan maupun non keuangan, yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa eksternal dan internal, yang menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi serta mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.
5. Pemantauan, Proses penilaian kualitas kinerja dari struktur pengendalian internal sepanjang waktu, dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, *supervise*, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, *review*, dan pengujian efektivitas sistem pengendalian intern yang dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya harus segera

diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya yang ditetapkan.

2.2 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kualitas Laporan Keuangan

Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi tidak memiliki salah satu kualitas yang disyaratkan, maka memungkinkan timbulnya hambatan dalam pelaksanaan fungsi akuntansi, dan akhirnya informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi, kualitasnya menjadi buruk. Informasi yang dihasilkan menjadi informasi yang kurang atau tidak memiliki nilai, diantaranya adalah keandalan informasi. (Tuasikal, 2008), “Untuk memperoleh laporan keuangan yang berguna, laporan tersebut harus disiapkan oleh orang-orang yang kompeten dibidang manajemen keuangan dan sistem akuntansi”.

2.3 Hubungan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dengan Kualitas Laporan Keuangan

Dengan ditetapkannya pengendalian internal dalam sistem akuntansi, maka sistem akuntansi akan menghasilkan informasi akuntansi yang lebih berkualitas (tepat waktu, relevan, akurat, dan lengkap), dan dapat diaudit (Auditabel). Hall (2007:182) mengemukakan “fungsi dari sistem pengendalian internal yaitu sebagai pelindung yang melindungi aktiva perusahaan dari banyaknya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyerang perusahaan”. Ini semua meliputi usaha untuk akses secara tidak sah ke aktiva perusahaan, penipuan yang dilakukan oleh orang dalam dan luar perusahaan, kesalahan karena karyawan tidak kompeten, program komputer salah data input yang rusak, dan lain sebagainya.

2.4 Teori yang berhubungan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Laporan Keuangan

a. *Theory of Reasoned Action* (Teori Tindakan Beralasan)

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali diperkenalkan oleh Martin Fishbein dan Ajzen dalam Jogiyanto (2007). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor terbaik perilaku, artinya jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang, cara terbaik adalah mengetahui kehendak orang tersebut. Namun, seseorang dapat membuat pertimbangan berdasarkan alasan-alasan yang sama sekali berbeda (tidak selalu berdasarkan kehendak).

Teori perilaku beralasan diperluas dan dimodifikasi oleh (Ajzen dalam Jogiyanto 2007) dan dinamai Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*). Inti teori ini mencakup 3 hal yaitu keyakinan tentang kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*), keyakinan tentang norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs*), serta keyakinan tentang adanya faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran akan kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*).

Secara singkat, praktik atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subjektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subjektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia

memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berikut ini hasil penelitian dalam sebuah tabel yang disusun berdasarkan tahun penelitian dari yang terdahulu hingga yang terkini, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurul fadhillah (2019)	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. maka hipotesis yang diajukan diterima. lingkungan pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$
2	Liza Mutiana, Yossi Diantimala, Zuraida (2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (studi pada satker di lingkungan kementerian agama kabupaten aceh utara)	Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan (studi pada Satker di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara)

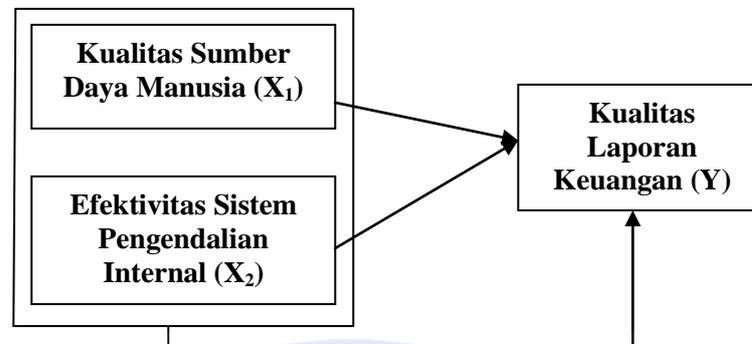
3	I Gede Agus Yudianta, Ni Made Adi Erawati (2012)	Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi pada Pelaporan Keuangan SKPD Kabupaten Gianyar.	Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kualitas Informasi Akuntansi pada Pelaporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Gianyar dengan tingkat keyakinan 95 persen.
4	Tuti Herawati (2014)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur)	Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Secara parsial, Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, dan Informasi dan Komunikasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Secara parsial, Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kegiatan Pengendalian dan Pemantauan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, sedangkan penelitian terdahulu objek penelitiannya pada perusahaan daerah/pemerintah daerah.

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada PT

Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang, maka dibuat kerangka teori penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Menurut Nasution (2000) “Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya”. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang dibangun adalah:

H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

H2 : Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

H3 : Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif Terhadap Kualitas Laporan Keuangan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:147) analisis deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut adalah jabatan pegawai, latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, dan jenis data demografi lainnya.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang. Jl. Besar Lintas Singkuang - Batang Toru KM 76 Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara 22989.

3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun kegiatan penelitian yang dilakukan mulai bulan Oktober 2019 hingga Agustus 2020. Rincian kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

NO	Jenis Kegiatan	2019			2020			
		Okt	Nov	Des	Jan	Jun	Jul	Agt
1	Pengajuan Judul							
2	Penyelesaian Proposal							
3	Bimbingan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pengumpulan Data							
6	Pengolahan Data							
7	Seminar Hasil							
8	Sidang meja Hijau							

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan karyawan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang yaitu berjumlah 44 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008), “Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu salah satu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan adanya kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih *representative* (mewakili).

Kriteria tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Bekerja sebagai staf akuntansi dan keuangan di perusahaan.
2. Memiliki pendidikan terakhir minimal SMA dan memiliki pengetahuan dibidang teknologi informasi.

Dari kriteria tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja dibidang akuntansi dan keuangan yang dijalankan oleh bagian tata usaha dan dikontrol oleh kepala tata usaha. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, atribut, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu Variabel Independen (variabel bebas) dan Variabel Dependen (variable terikat). Variabel Independen pada penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Efektivitas

Sistem Pengendalian Internal (X_2). Sedangkan Variabel Dependen pada penelitian ini adalah Kualitas Laporan Keuangan (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	<p>kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.</p> <p>Widodo (2001) dalam Suwanda (2015)</p>	<p>Jabatan</p> <p>Pendidikan</p> <p>Keterampilan</p> <p>Pelatihan</p> <p>Sumber : Indriasari dan Nahartyo(2008)</p>	Ordinal
Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X_2)	<p>“Sistem pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan</p>	<p>Pemantauan</p> <p>Penilaian Resiko</p> <p>Kegiatan Pengendalian</p> <p>Informasi dan Komunikasi</p> <p>Lingkungan Pengendalian</p>	Ordinal

	sasarannya”. (I Gusti Agung Rai (2008:283))	Sumber : PP No 60 tahun 2008	
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	“Laporan keuangan adalah informasi yang disajikan untuk membantu <i>stakeholders</i> dalam membuat keputusan sosial, politik dan ekonomi sehingga keputusan yang diambil bisa lebih berkualitas”. (Menurut Mahmudi (2007:11))	Relevan Andal Dapat Dibandingkan Dapat Dipahami Sumber : PP No 71 tahun 2010	Ordinal

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif.

Kuantitatif adalah “sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2016).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama pada lokasi penelitian atau objek penelitian. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa

“Data primer adalah data yang dicari dan diolah sendiri oleh peneliti dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya”. Data primer dalam penelitian ini diambil dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berada di PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan pertanyaan-pertanyaan (kuesioner) yang telah diujikan sebelumnya oleh Lif Saipullah (2017) dan Annisa Nursakinah (2019) yang akan diisi oleh responden yakni para pegawai dan karyawan yang bekerja dalam bidang keuangan dan akuntansi di PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang. Dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2008) menyatakan bahwa “Kuesioner dapat diartikan sebagai suatu cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon yang baik dalam mengisi angket tersebut”.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada dan sesuai pendekatan penelitian. Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut yaitu jabatan pegawai, latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, dan jenis data demografi lainnya.

3.6.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Menurut Ghazali (2013) menyatakan bahwa “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah $< 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing-masing

butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas $> 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator variabel atau konstruk dari suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2008) menyatakan bahwa “Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Untuk menguji normalitas data, salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat

hasil dari uji *Kolmogorof Smirnov*. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel sama dengan nol. Salah satu cara mengetahui tidak terjadinya multikolineritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolienaritas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadinya penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Untuk menguji heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan.

Rumus untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kualitas Laporan Keuangan

α = Konstanta

X_1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X_2 = Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

β_1, β_2 = Koefisien regresi berganda

e = Error term

3.6.5 Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara individu, dilakukan dengan

membandingkan p - value pada kolom *sig* masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0.05.

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0.05$:

1. Jika probabilitas > 0.05 maka hipotesis ditolak.
2. Jika probabilitas < 0.05 maka hipotesis diterima.

Pengisian kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan menggunakan pengukuran ordinal. Pengukuran ordinal adalah skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk membedakan data, sekaligus mengandung unsur pemeringkatan (*ranking*), derajat (*degree*) atau tingkatan (*level*) melalui penilaian tertentu.

Pengukuran ordinal pada penelitian ini terdiri dari sangat setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penilaian Responden

Bobot	Jawaban Responden
1	Sangat Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2020)

Menurut Sugiyono (2008) menyatakan bahwa “Data yang telah terkumpul melalui pembagian angket, kemudian peneliti mengelolah kedalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan menetapkan skor jawaban dari pertanyaan-pertanyaan

yang dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan”.

Skala ordinal kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih.

b. Uji Simultan (Uji F)

Adapun hipotesis yang diajukan dalam uji F ini adalah pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y.

Ada dua cara yang bisa kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F yaitu :

1. Membandingkan nilai signifikansi (*sig*) atau nilai probabilitas hasil output *Anova*.

- a. Jika nilai *sig.* < 0.05 maka hipotesis diterima, artinya variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai *sig.* > 0.05 maka hipotesis ditolak, artinya variabel X_1 dan X_2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

2. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}

- c. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.
- d. Jika nilai $F_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1)

berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- b. Jika K_d mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.
- c. Jika K_d mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data sebelumnya terhadap PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, hal tersebut menjelaskan bahwa pelatihan memiliki nilai yang sangat baik dikarenakan bahwa pelatihan kerja yang baik akan membawa manfaat bagi karyawan dalam penyusunan laporan keuangan pada perusahaan.
2. Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan pengendalian memiliki nilai yang sangat baik dikarenakan bahwa pengendalian yang dilakukan secara efektif dapat mencegah kecurangan pada penyusunan laporan keuangan.
3. Kualitas sumber daya manusia dan efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dengan demikian kualitas sumber daya manusia, efektivitas sistem pengendalian internal dan kualitas laporan keuangan memiliki hubungan yang kuat.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dalam kaitannya pada pelaporan keuangan, memiliki keterampilan yang tinggi pada sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan pelaporan keuangan yang berkualitas, maka perusahaan harus mampu meningkatkan keterampilan dibidang akuntansi pada sumber daya manusia. Penerapan Informasi dan komunikasi disuatu perusahaan akan mampu menghemat biaya dalam semua aspek, selain itu juga dapat mempercepat perkembangan perusahaan dengan meningkatkan margin pada perusahaan, maka perusahaan harus mampu menerapkan informasi dan komunikasi pada sistem pengendalian internal agar dapat menghasilkan informasi keuangan yang efektif dan efisien.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan seperti penerapan sistem informasi akuntansi, penerapan *good corporate governance*, pemanfaatan teknologi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, S. Ruky. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

Donaldson, L., and Davis, J. H. (1991). *Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholders Return*. *Australian Journal of Management*. Volume 16, ISS. 1, p. 49-65. Australia.

Hall, James A. 2007. *Accounting Information System: Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat : Jakarta.

Herawati, T. (2014). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemda Cianjur)*. *STAR–Study & Accounting Research*, 11(1), 1-14. STIE STEMBI : Bandung.

Ikatan Akuntan Publik Indonesia. (2017). *Standar Akuntansi Keuangan*. Penerbit Ikatan Akuntansi Indonesia. Jakarta.

Indriasari, Desi. (2008). *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelapora Keuangan Pemerintah Daerah*. *Simposium Nasional Akuntansi XI*. Pontianak.

Kaban, M. S. (2011). *Analisis Ekonomi Wilayah Taman Nasional (Studi Kasus Di Taman Nasional Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam)*. Aceh.

Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.

Mutiana, L., Diantimala, Y., & Zuraida, Z. (2017). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Satker Di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara)*. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 3(2), 151-167. Universitas Syiah Kuala : Banda Aceh.

Nasution, D. A. D. (2019). *Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua Dan Pengawasan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Kehutanan, Dan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Pemerintah*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 30-43 . Universitas Pembangunan Panca Budi : Medan.

Nasution, Anwar. (2007). *Perbaikan Pengelolaan Keuangan Negara dan Keuangan Daerah*. IAI-KSAP : Jakarta.

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2008 tanggal 28 November 2008 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara*.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang *Standar Akuntansi Pemerintahan*.

Rai, I Gusti Agung. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Salemba Empat. Jakarta.

Suantara, G., Musmini, L. S., SE, A., Si, M., Herawati, N. T., & AK, S. (2014). *Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada BPR di Kota Singaraja)*. JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 2(1). Bali.

Tuasikal, A. (2008). *Pengaruh pengawasan, pemahaman sistem akuntansi keuangan dan pengelolaan keuangan terhadap kinerja unit satuan kerja pemerintah daerah (Studi pada Kabupaten dan Kota pada Provinsi Maluku)*. Jurnal Keuangan dan Perbankan, 10 (1), 66-93.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.

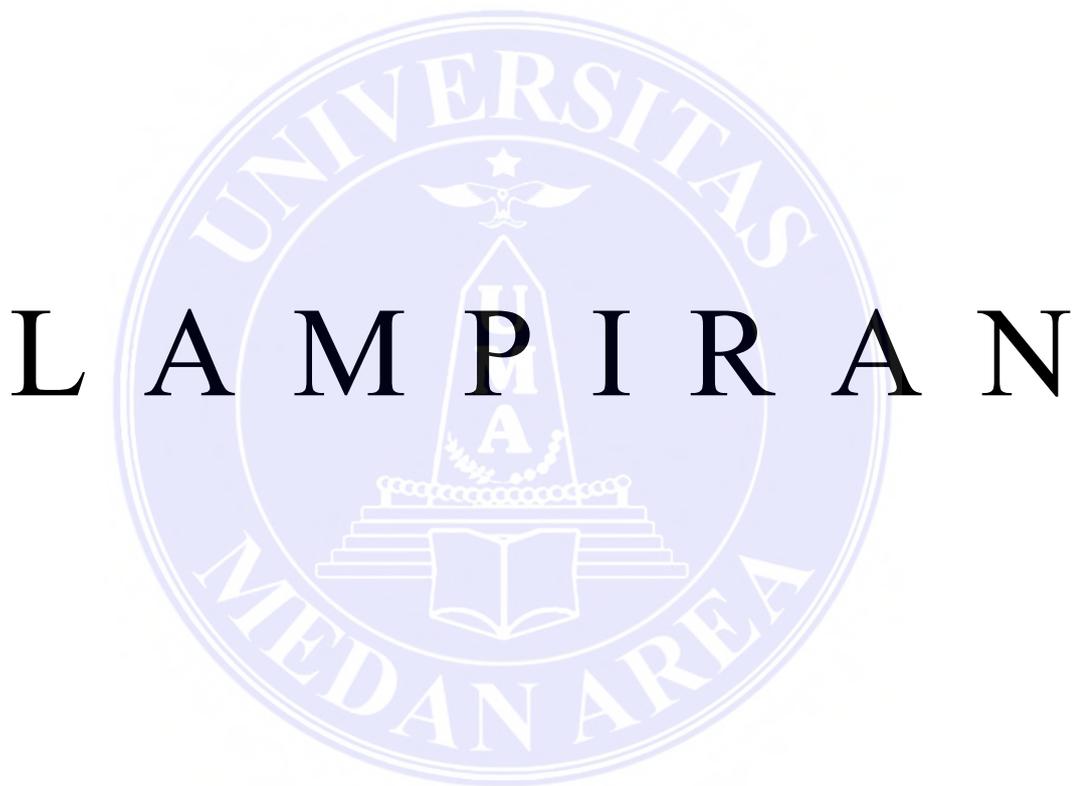
Surastiani, D.P., & Handayani, B.D. (2015). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan Pemerintah Daerah*. Jurnal Dinamika Akuntansi, 7 (2), 139-149.

Suwanda, D. (2015). *Factors affecting quality of local government financial statements to Get Unqualified Opinion (WTP) of Audit Board of Republik Indonesia (BPK)*. Research Journal of Finance and Accounting, 6 (4), 139-157.

Widari, L., & Sutrisno, S. (2017). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi. (Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen), 5(10), 117-126. Sukabumi.

Yudianta, E., & Erawati, N. M. A. (2012). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana : Bali.

Weygandt, J.J., et al. (2005). *Accounting principles*. John Wiley & Sons: New York.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/9/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/9/21

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analisa data, peneliti memerlukan data Bapak/Ibu sebagai responden. Mengingat data ini dapat mempengaruhi keakuratan penelitian, untuk itu dimohon Bapak/Ibu mengisi dengan sejujurnya.

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan.

Nama : _____

Jenis kelamin : Pria Wanita

Umur : _____

Pendidikan terakhir Anda : D3 S1 S2 S3 Lain-lain

Posisi Anda saat ini : _____

Lama Anda bekerja : _____ tahun, _____ bulan

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Cara pengisian kuesioner adalah :
 - a. Semua pernyataan dijawab dengan cara memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang tersedia dan paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu/Sdr(i).
 - b. Tidak ada benar atau salah dalam memberikan jawaban karena kami hanya memperhatikan pada suatu angka atau jawaban yang menunjukkan persepsi terbaik dari Bapak/Ibu/Sdr(i).
2. Terdapat beberapa pilihan pernyataan, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Y)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Relevan					
1. Laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan tempat saya bekerja berisi informasi yang dapat menggambarkan keuangan masa lalu.					
2. Perusahaan tempat saya bekerja selalu menyelesaikan laporan keuangan secara tepat waktu.					
Andal					
3. Laporan keuangan disediakan secara lengkap mencakup semua informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan.					
4. Perusahaan tempat saya bekerja menyajikan informasi apa adanya sesuai dengan kondisi keuangan yang sebenarnya.					
Dapat Dibandingkan					
5. Perusahaan tempat saya bekerja menyajikan laporan keuangan yang dapat diuji.					
6. Perusahaan tempat saya bekerja menyusun laporan keuangan secara andal yang bersifat netral.					
Dapat Dipahami					
7. Laporan keuangan di perusahaan tempat saya bekerja dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya.					
8. Perusahaan tempat saya bekerja menyajikan informasi keuangan yang dapat dipahami oleh pengguna.					

Sumber: Annisa Nursakinah (2019)

KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X₁)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pendidikan					
1. Pegawai subbagian akuntansi/keuangan merupakan lulusan SMK akuntansi atau bahkan lebih tinggi.					
Jabatan					
2. Pegawai subbagian akuntansi/keuangan memiliki pembagian peran, tugas, dan tanggungjawab yang jelas.					
Keterampilan					
3. Pegawai Subbagian akuntansi/keuangan memiliki pengalaman dan keahlian yang memadai dalam melakukan proses penyusunan laporan keuangan.					
4. Pegawai subbagian akuntansi/keuangan memiliki pengetahuan dan kompetensi dibidang teknologi informasi.					
Pelatihan					
5. Pegawai subbagian akuntansi/keuangan mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk membantu pengembangan dan keahlian tentang akuntansi dan pengelolaan keuangan.					
6. Jangka waktu bekerja berbanding lurus dengan hasil pekerjaan.					

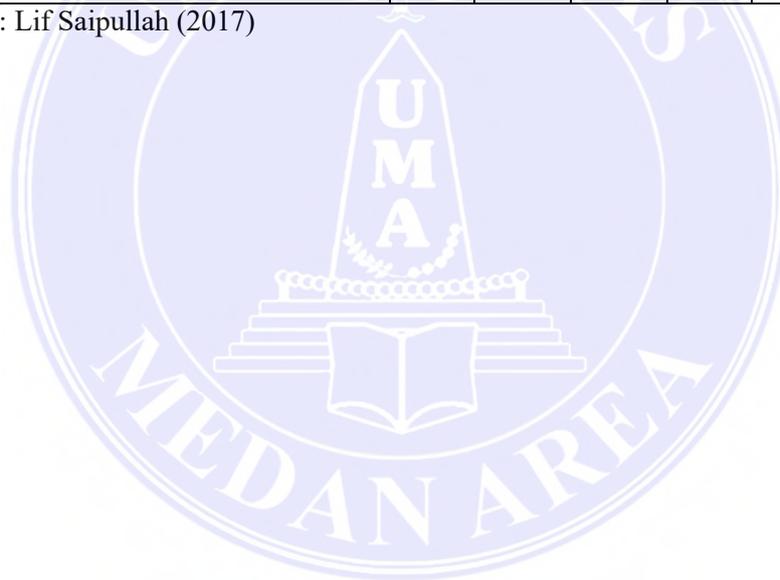
Sumber: Lif Saipullah (2017)

EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (X₂)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan Pengendalian					
1. Perusahaan tempat saya bekerja telah menerapkan kode etik secara tertulis.					
2. Pimpinan perusahaan ditempat saya bekerja telah memberikan contoh dalam berperilaku mengikuti kode etik.					

Penilaian Resiko					
3. Ditempat saya bekerja telah menerapkan pengendalian internal dan manajemen terhadap resiko.					
Kegiatan Pengendalian					
4. Ditempat saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas yang memadai.					
Pemantauan					
5. Ditempat saya bekerja telah melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan audit.					
6. Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan melakukan pemeriksaan mendadak terhadap catatan akuntansi.					
Informasi Dan Komunikasi					
7. Ditempat saya bekerja telah menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggungjawab.					

Sumber: Lif Saipullah (2017)



Lampiran 2 : Master Data Sampel Dan Variabel Penelitian

JAWABAN RESPONDEN**Kualitas Sumber Daya Manusia**

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Skor
1	5	5	5	5	4	4	28
2	5	4	5	5	5	5	29
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	5	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	2	5	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	5	5	4	4	27
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	5	5	5	27
15	4	5	4	4	5	5	27
16	5	5	5	4	4	4	27
17	5	4	5	5	5	5	29
18	5	4	5	5	5	5	29
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	5	5	5	27
21	5	4	5	5	4	4	27
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	5	4	5	5	5	28
24	5	5	5	4	5	5	29
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	4	4	5	5	5	27
30	4	3	4	4	4	4	23
31	4	4	4	4	4	5	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	4	4	4	27
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	5	4	5	5	5	28
Total	161	152	161	162	160	161	957

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Skor
1	5	4	5	5	5	5	4	33
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	5	5	5	5	4	33
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	5	4	4	4	4	5	30
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	4	5	5	5	5	4	33
22	4	5	4	4	4	4	5	30
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	5	4	4	4	4	5	30
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	5	5	5	5	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	5	5	5	31
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	5	4	4	4	4	5	30
34	5	4	5	5	5	5	4	33
35	5	5	5	5	5	5	5	35
Total	162	161	162	162	163	163	162	1135

Kualitas Laporan Keuangan

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Skor
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	4	4	5	5	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	5	5	4	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	3	4	5	3	4	4	5	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	5	4	4	5	5	4	35
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	5	4	5	5	4	5	5	5	38
15	5	4	4	5	4	4	4	5	35
16	5	4	4	4	4	4	4	4	33
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	4	5	4	4	5	5	4	36
19	5	5	4	4	5	4	4	4	35
20	5	4	5	4	4	5	5	4	36
21	5	5	5	4	5	5	5	4	38
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33
23	5	4	5	4	4	5	5	4	36
24	4	5	4	5	5	4	4	5	36
25	5	4	5	5	4	5	5	5	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	2	4	5	4	4	5	5	4	33
28	3	4	4	2	4	4	4	2	27
29	2	4	5	4	4	5	5	4	33
30	2	4	4	4	4	4	4	4	30
31	5	4	5	4	4	5	5	4	36
32	2	4	5	4	4	5	5	4	33
33	3	4	4	4	4	4	4	5	32
34	5	5	4	4	5	4	4	4	35
35	5	4	5	5	4	5	5	5	38
Total	155	152	163	153	152	163	163	154	1255

Lampiran 3 : *Output* Hasil Uji Statistik**HASIL UJI VALIDITAS****Kualitas Sumber Daya Manusia****Correlations**

		P1X1	P2X1	P3X1	P4X1	P5X1	P6X1	JPX1
P1X1	Pearson Correlation	1	.310	1.000**	.217	.236	.167	.683**
	Sig. (2-tailed)		.070	.000	.210	.173	.339	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P2X1	Pearson Correlation	.310	1	.310	.203	.415*	.392*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.070		.070	.242	.013	.020	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P3X1	Pearson Correlation	1.000**	.310	1	.217	.236	.167	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070		.210	.173	.339	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P4X1	Pearson Correlation	.217	.203	.217	1	.529**	.459**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.210	.242	.210		.001	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P5X1	Pearson Correlation	.236	.415*	.236	.529**	1	.943**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.173	.013	.173	.001		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P6X1	Pearson Correlation	.167	.392*	.167	.459**	.943**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.339	.020	.339	.006	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
JPX1	Pearson Correlation	.683**	.687**	.683**	.603**	.790**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Correlations

		P1X2	P2X2	P3X2	P4X2	P5X2	P6X2	P7X2	JPX2
P1X2	Pearson Correlation	1	.459**	1.000**	1.000**	.940**	.940**	.388*	.946**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.000	.000	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P2X2	Pearson Correlation	.459**	1	.459**	.459**	.393*	.393*	.941**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.006		.006	.006	.019	.019	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P3X2	Pearson Correlation	1.000**	.459**	1	1.000**	.940**	.940**	.388*	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.000	.000	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P4X2	Pearson Correlation	1.000**	.459**	1.000**	1	.940**	.940**	.388*	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P5X2	Pearson Correlation	.940**	.393*	.940**	.940**	1	1.000**	.441**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000		.000	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P6X2	Pearson Correlation	.940**	.393*	.940**	.940**	1.000**	1	.441**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000	.000		.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P7X2	Pearson Correlation	.388*	.941**	.388*	.388*	.441**	.441**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.021	.021	.008	.008		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
JPX2	Pearson Correlation	.946**	.681**	.946**	.946**	.933**	.933**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Kualitas Laporan Keuangan

Correlations

		P1Y	P2Y	P3Y	P4Y	P5Y	P6Y	P7Y	P8Y	JPY
P1Y	Pearson Correlation	1	.361*	.185	.414*	.361*	.185	.185	.349*	.652**
	Sig. (2-tailed)		.033	.287	.013	.033	.287	.287	.040	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2Y	Pearson Correlation	.361*	1	.239	.384*	1.000**	.239	.239	.352*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.033		.166	.023	.000	.166	.166	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3Y	Pearson Correlation	.185	.239	1	.327	.239	1.000**	1.000**	.263	.679**
	Sig. (2-tailed)	.287	.166		.055	.166	.000	.000	.127	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4Y	Pearson Correlation	.414*	.384*	.327	1	.384*	.327	.327	.966**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.013	.023	.055		.023	.055	.055	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P5Y	Pearson Correlation	.361*	1.000**	.239	.384*	1	.239	.239	.352*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.166	.023		.166	.166	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P6Y	Pearson Correlation	.185	.239	1.000**	.327	.239	1	1.000**	.263	.679**
	Sig. (2-tailed)	.287	.166	.000	.055	.166		.000	.127	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7Y	Pearson Correlation	.185	.239	1.000**	.327	.239	1.000**	1	.263	.679**
	Sig. (2-tailed)	.287	.166	.000	.055	.166	.000		.127	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8Y	Pearson Correlation	.349*	.352*	.263	.966**	.352*	.263	.263	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.040	.038	.127	.000	.038	.127	.127		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
JPY	Pearson Correlation	.652**	.679**	.679**	.772**	.679**	.679**	.679**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Kualitas Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	7

Kualitas Laporan Keuangan

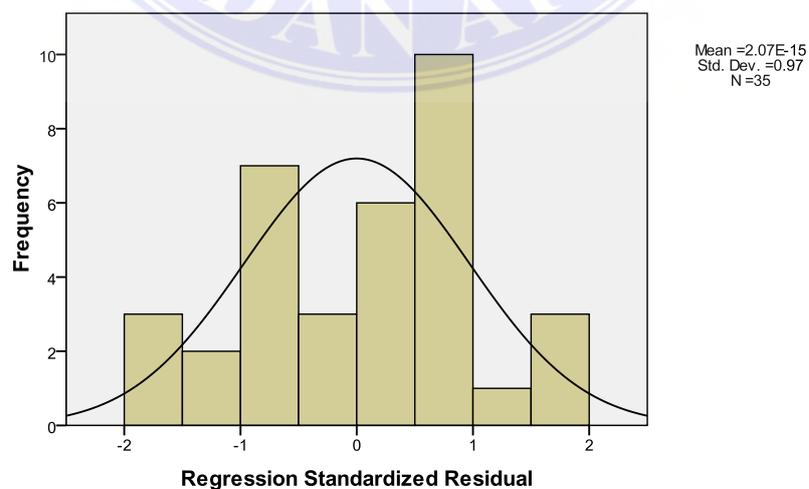
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

HASIL UJI NORMALITAS

Histogram

Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

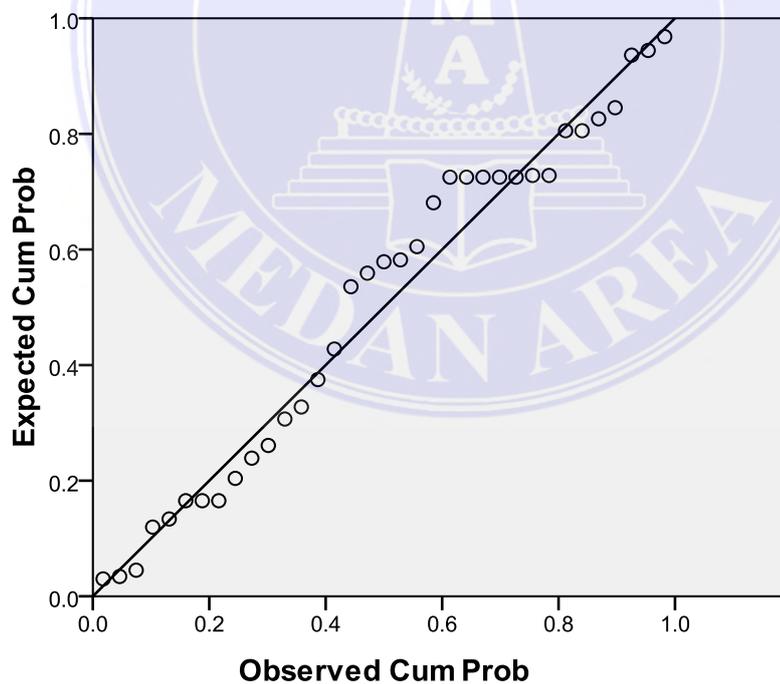
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11607164
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.071
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.776
Asymp. Sig. (2-tailed)		.584

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

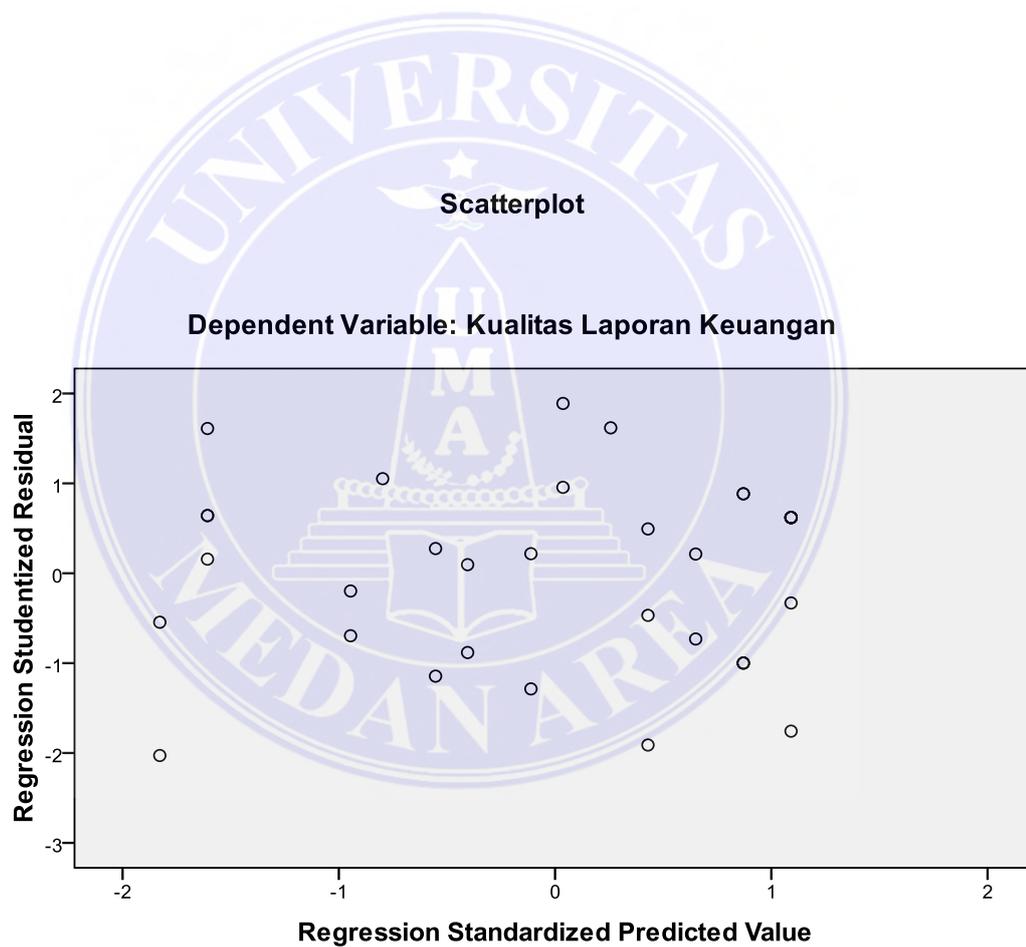


HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.461	2.171
	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	.461	2.171

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan



Lampiran 4 : *Output* Hasil Penelitian**ANALISIS UJI HIPOTESIS****Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.598	4.721		.762	.452
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.574	.247	.382	2.327	.026
	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	.511	.187	.450	2.738	.010

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.042	2	115.021	24.176	.000 ^a
	Residual	152.244	32	4.758		
	Total	382.286	34			

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.577	2.18120

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax: (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax: (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1180 / FEB / FEB.1 / 01.10 / VI / 2020 22 Juni 2020
Lamp. : -
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada,
Yth. Pimpinan

PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang Madina
Di Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

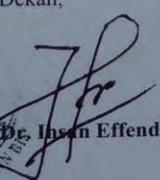
N a m a : Endang Lestari
N P M : 168330077
Program Studi : Akuntansi
Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada PT Rendi Permata Raya Cabang Kebun Singkuang Madina

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Inan Effendi, M.Si



Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian

PT. RENDI PERMATA RAYA
 JLN. BESAR LINTAS SINGKUANG – BATANG TORU KM 76
 DESA SINGKUANG KECAMATAN MUARA BATANG GADIS KABUPATEN MADINA
 SUMATERA UTARA

No	: RPR-SKG/Its.003/VI/2020	Kepada yth :
Lamp	: -	Dekan Fakultas Ekonomi
Hal	: <u>Research / Survey.</u>	Universitas Medan Area
		Di-
		<u>Tempat.</u>

PT. Rendi Permata Raya Kebun Singkuang, yang berdomisili di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa nama tersebut dibawah ini

Nama : Endang Lestari
 N P M : 168330077
 Program Studi : Akutansi

Benar telah melakukan Research di PT. Rendi Permata Raya Kebun Singkuang pada hari Selasa tanggal 23 Juni 2020.

Demikian disampaikan agar maklum, terima kasih

Singkuang, 23 Juni 2020
 Administratur

MARDANI TAMPUBOLON

CC - File