



ANALISA PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Bandung)

Inta Budi Setya Nusa¹, Sianita Devi S²

¹ Universitas Komputer Indonesia, inta.budi@email.unikom.ac.id

² Universitas Komputer Indonesia, Sianita.21118032@mahasiswa.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received:13-12-2023

Revised:29-12-2-23

Accepted:05-01-2024

Keywords :

Internal Control, Human Resource Competence, Quality Financial Statements financial performance

ABSTRACT

This research aims to assess the extent of impact that internal control and the competence of human resources have on the quality of financial statements within manufacturing company in Bandung. The research employs both descriptive and quantitative methods. The study's population comprises personnel within manufacturing company in Bandung, and purposive sampling is employed as the sampling technique. Data analysis involves multiple SEM PLS analysis, tested using SPSS 23.0 for Windows software and SMART PLS. The findings of hypothesis testing in this research reveal that (1) internal control significantly influences the quality of financial statements, and (2) human resource competence also significantly influences the quality of financial statements at

ABSTRAK

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

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pengaruh pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada perusahaan manufaktur di Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan manufaktur di Bandung, dan teknik pengambilan sampelnya adalah purposive sampling. Analisis data melibatkan analisis multiple SEM PLS, diuji menggunakan software SPSS 23.0 for Windows dan SMART PLS. Temuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dan (2) kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

1. PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan salah satu instrumen penting dalam menyampaikan informasi keuangan suatu entitas kepada pemangku kepentingan. Kualitas laporan keuangan menjadi faktor krusial dalam menentukan sejauh mana informasi yang disajikan dapat dipercaya dan relevan. Dalam konteks ini, aspek kualitas laporan keuangan melibatkan berbagai dimensi, seperti keandalan, keterbacaan, transparansi, dan relevansi informasi yang terkandung di dalamnya. Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap kualitas laporan keuangan semakin meningkat seiring dengan kompleksitas bisnis dan perkembangan regulasi akuntansi. Pemangku kepentingan, termasuk investor, kreditor, analis keuangan, dan pihak-pihak terkait lainnya.

Pengendalian internal keuangan memegang peranan krusial dalam kesuksesan perusahaan. Sebagai pedoman pelaksanaan operasional, pengendalian intern harus jelas dan memadai untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan ini berdampak pada kinerja yang dapat dipercaya, menarik investasi, dan meningkatkan laba. Namun, di Indonesia, pengendalian internal terhadap laporan keuangan dinilai kurang efektif, terutama dalam perusahaan BUMN. Terdapat kasus kecurangan di PT Bank Mandiri Tbk (Persero), di mana laporan keuangan tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya, menyebabkan kerugian besar. Meskipun ada evaluasi terhadap pengendalian dan keahlian auditor, kecurangan masih mungkin terjadi, seperti yang diakui oleh Sekretaris PT Bank Mandiri Tbk. (Rohan Hasan, 2018). Untuk menyajikan laporan keuangan berkualitas, SDM yang kompeten di bidang akuntansi sangat diperlukan. Laporan keuangan merupakan produk ilmu akuntansi, dan SDM yang paham logika akuntansi dapat menghasilkan laporan berkualitas. Oleh karena itu, penyusunan laporan keuangan yang baik memerlukan Sistem Pengendalian Internal yang memadai dan didukung oleh SDM yang kompeten dan berkualitas, Sekretaris PT Bank Mandiri Tbk. Rohan Hasan (2018).

Pengendalian internal mengacu pada serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik-praktik yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk membantu mencapai tujuan bisnisnya, menjaga keandalan laporan keuangan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku. COSO, atau Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, adalah sebuah organisasi nirlaba yang menyusun suatu kerangka kerja pengendalian internal yang dikenal sebagai COSO Internal Control Integrated Framework. Berikut adalah komponen-komponen pengendalian internal menurut COSO: Lingkup Penetapan Tujuan (Control Environment):** Merupakan fondasi dari sistem pengendalian internal. Ini melibatkan budaya organisasi, etika, nilai-nilai, serta kebijakan dan prosedur yang mendukung efektivitas sistem pengendalian internal. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*) Organisasi harus mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko-risiko yang dapat menghalangi pencapaian tujuan mereka. Proses ini melibatkan pemahaman atas lingkungan eksternal dan internal organisasi. Aktivitas Pengendalian (Control Activities): Merupakan langkah-langkah konkret yang diambil organisasi untuk mengelola risiko dan mencapai tujuan. Ini mencakup kebijakan dan prosedur operasional, serta tindakan-tindakan lainnya untuk mengendalikan risiko. Informasi dan Komunikasi (Information & Communication): Informasi yang diperlukan untuk mengelola dan mengendalikan bisnis harus dikumpulkan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang terkait, baik internal maupun eksternal organisasi. Pemantauan (Monitoring): Organisasi harus memantau dan

mengevaluasi efektivitas sistem pengendalian internal secara terus-menerus. Pemantauan dapat melibatkan pemantauan berkelanjutan dan peninjauan spesifik.

Kerangka kerja COSO (2013:4) ini membantu organisasi untuk merancang, menerapkan, dan memantau sistem pengendalian internal mereka. Implementasi COSO Framework membantu organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko kegagalan, serta meningkatkan kepercayaan pihak-pihak yang terkait, termasuk pemegang saham dan auditor. Selain itu, penggunaan kerangka kerja ini juga dapat membantu organisasi dalam mencapai kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku.

Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, diperlukan tim Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keahlian yang tinggi di bidang akuntansi. Hal ini karena laporan keuangan merupakan hasil dari aplikasi prinsip-prinsip akuntansi yang memerlukan pemahaman mendalam terhadap logika akuntansi (Septarini & Papilaya, 2016). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menerapkan konsep akuntansi dengan baik. Pentingnya peran SDM dalam penyajian laporan keuangan juga ditekankan oleh Irwan & Haryono (2015), yang menyebutkan bahwa penyusunan laporan keuangan yang baik harus didasarkan pada Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang memadai. SPI yang efektif akan mendukung SDM dalam menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga kualitas laporan keuangan dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Dengan demikian, kesimpulan utamanya adalah bahwa untuk mencapai laporan keuangan yang berkualitas, penting untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidang akuntansi, yang mampu memahami logika akuntansi dan bekerja dalam kerangka SPI yang memadai.

Fenomena istimewa terkait kualitas laporan keuangan menarik perhatian untuk dianalisis lebih lanjut, karena kenyataannya, dalam Perusahaan Manufaktur di Bandung, masih terdapat tantangan terkait kemampuan pegawai dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas. Menurut Michael (2022), yang menjabat sebagai kepala cabang Perusahaan Manufaktur di Bandung cabang Soreang, masih terdapat beberapa karyawan di departemen keuangan yang mengalami kendala dalam memahami dan menyelesaikan tugas tertentu dengan baik, yang disebabkan oleh keterbatasan pelatihan pegawai. Selain itu, dalam konteks Perusahaan Manufaktur di Bandung, Michael (2022) mengungkapkan bahwa terdapat kelemahan, termasuk kesalahan input data, kelengkapan data yang kurang, dan penggunaan metode input data yang masih manual, yang mengakibatkan kurangnya keterikatan antar informasi. Dugaan penyebab utama adalah kekurangan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan memadai untuk menyajikan laporan keuangan berbasis akrual. Oleh karena itu, masalah ini menjadi faktor utama yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang tidak mencapai tingkat maksimal.

Adapun teori tentang kualitas informasi keuangan: Teori Transparansi: Transparansi merujuk pada tingkat keterbukaan atau kejelasan informasi keuangan. Teori ini berfokus pada bagaimana pengungkapan yang lebih baik dapat meningkatkan pemahaman pemangku kepentingan terhadap situasi keuangan perusahaan. Teori Relevansi dan Reliabilitas Informasi keuangan harus relevan (berkaitan dengan keputusan yang akan diambil) dan dapat diandalkan (akurat dan dapat dipercaya). Teori ini menggambarkan persaingan antara kedua karakteristik ini, karena terkadang informasi yang paling relevan mungkin sulit untuk diandalkan sepenuhnya. Teori Utilitas Informasi Teori ini mencoba menjelaskan bagaimana informasi keuangan dapat

digunakan oleh berbagai pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Termasuk di dalamnya adalah konsep manfaat ekonomi yang dapat diperoleh dari penggunaan informasi keuangan. Teori Asimetri Informasi Fokus pada ketidaksetaraan informasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam transaksi ekonomi. Asimetri informasi dapat memberikan keunggulan tertentu bagi satu pihak, dan teori ini mencoba menjelaskan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi kualitas informasi keuangan. Teori Penilaian Kinerja Terkait dengan bagaimana kualitas informasi keuangan dapat mempengaruhi penilaian kinerja perusahaan oleh pemangku kepentingan. Kualitas informasi keuangan yang baik diharapkan dapat memberikan dasar yang lebih baik untuk menilai kinerja dan risiko perusahaan. Secara konsep, kualitas laporan keuangan dapat diukur sejauh mana tingkat ketepatan laporan keuangan tersebut, yang mana melalui ketepatan tersebut, pelaporan keuangan dapat menyampaikan informasi yang akurat mengenai operasi perusahaan, terutama dalam hal proyeksi arus kas kepada para investor (pemegang saham) (Verdi, 2006:2). Oleh karena itu, kualitas pelaporan keuangan terkait erat dengan tingkat akurasi, di mana akurasi tersebut memastikan bahwa laporan keuangan mencerminkan dengan tepat kinerja operasional dan memiliki nilai prediktif yang signifikan terkait dengan arus kas masa depan. Kualitas pelaporan keuangan seperti itu mencakup aspek-aspek seperti kemampuan pemahaman, relevansi, konsistensi, perbandingan yang memungkinkan, keandalan, dan objektivitas (Nyor, 2013:274).

2. KAJIAN LITERATUR

Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017:129), pengendalian internal adalah rangkaian struktur organisasi, metode, dan indikator yang diatur secara terpadu untuk memastikan keamanan aset organisasi, memverifikasi keakuratan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, serta mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajemen. Pengukuran Sistem Pengendalian Internal (Internal Control) menurut Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO) dapat dijelaskan berdasarkan kerangka kerja COSO yang dikenal sebagai "Internal Control - Integrated Framework." Kerangka kerja ini memberikan panduan untuk merancang, menerapkan, dan mengevaluasi sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi. Versi terbaru dari kerangka kerja ini diterbitkan pada tahun 2013.

Menurut COSO (2013:4), pengendalian internal diartikan sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan terhadap pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan. Pengendalian internal ini mencakup elemen-elemen berikut:

1. Tujuan Organisasi Pengendalian internal harus dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, termasuk efektivitas dan efisiensi operasional, pelaporan keuangan yang handal, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 2) Komponen Pengendalian Internal: Lingkungan Pengendalian (Control Environment) Menciptakan dasar untuk sistem pengendalian internal dan melibatkan budaya organisasi, integritas manajemen, komitmen terhadap kompetensi, dan nilai-nilai etika.
- 3) Penilaian Risiko (Risk Assessment): Mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko-risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Kegiatan Pengendalian (Control Activities): Kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa manajemen arahan dijalankan sesuai dengan rencana.

- 5) Informasi dan Komunikasi: Memastikan bahwa informasi yang relevan dan diperlukan untuk pengendalian internal disampaikan dan dipahami oleh pihak yang terkait.
- 6) Pemantauan Aktivitas (Monitoring Activities): Evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja pengendalian internal.
- 7) Proses Evaluasi Kinerja: Organisasi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pengendalian internal untuk memastikan bahwa mereka tetap sesuai dengan tujuan dan kondisi yang berubah.

Pengendalian internal menurut COSO bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, mengelola risiko secara efektif, dan melaporkan informasi keuangan yang akurat dan andal. Dengan demikian, kerangka kerja ini memberikan panduan holistik untuk perancangan sistem pengendalian internal yang efektif dan terintegrasi dalam suatu organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Donni Juni Priansa (2018:252) Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui pembangunan pegawai berbasis kompetensi.

- 1) *Assessment and Measurement* Kemampuan untuk merancang, mengembangkan, dan menggunakan alat pengukur dan teknik evaluasi untuk menilai kinerja individu, kelompok, dan organisasi.
- 2) *Consultation*: Kemampuan untuk memberikan saran dan bimbingan kepada manajemen dan karyawan terkait berbagai isu sumber daya manusia dan organisasional.
- 3) *Business Acumen* Kemampuan untuk memahami lingkungan bisnis tempat organisasi beroperasi dan menerapkan pengetahuan ini dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia.
- 4) *Organizational Understanding*: Kemampuan untuk memahami struktur, budaya, dan tujuan organisasi serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kebijakan sumber daya manusia.
- 5) *Labor and Employee Relations* Kemampuan untuk memahami dan mengelola hubungan antara organisasi dan para pekerja, termasuk masalah-masalah hubungan industrial.
- 6) *Individual and Organizational Development* Kemampuan untuk merancang dan melaksanakan program pengembangan karyawan dan organisasi.
- 7) *Change Management* Kemampuan untuk mengelola perubahan dalam organisasi dan membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut.
- 8) *Strategic Human Resource Management* Kemampuan untuk mengintegrasikan fungsi-fungsi sumber daya manusia dengan strategi organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi-kompetensi ini mencerminkan pandangan bahwa profesional sumber daya manusia tidak hanya harus memiliki pemahaman mendalam tentang aspek teknis pekerjaan mereka tetapi juga harus dapat berkontribusi secara strategis terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

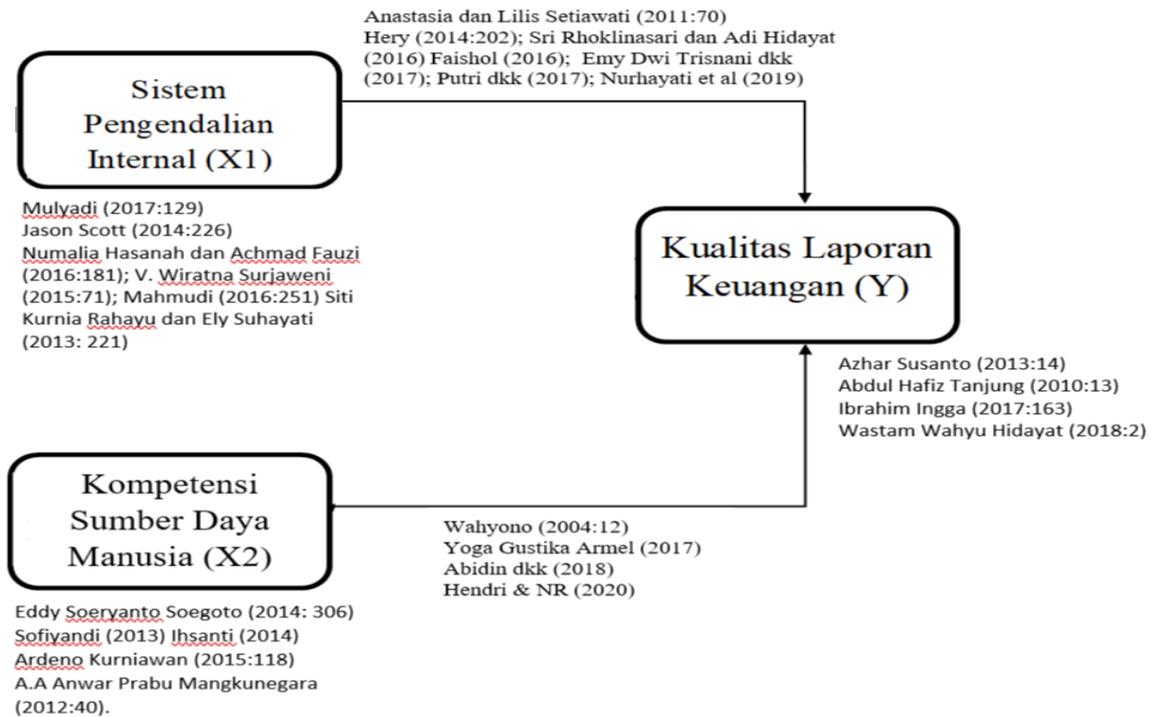
Kualitas Laporan Keuangan

Ibrahim Ingga (2017:163) mengartikan kualitas sebagai ukuran yang relatif terhadap kebaikan. Wastam Wahyu Hidayat (2018:2) menjelaskan bahwa laporan keuangan mencerminkan informasi keuangan suatu perusahaan, yang dapat memberikan gambaran tentang kinerja keuangan perusahaan tersebut. Arief Sugiono dan Edy Untung (2016:1) menyatakan bahwa laporan keuangan perusahaan adalah hasil akhir dari siklus akuntansi, mencerminkan kondisi keuangan dan hasil operasi perusahaan. Menurut Jonas dan Balanchett, sebagaimana dijelaskan oleh Fadillah Amin (2019:156), kualitas laporan keuangan merujuk pada informasi yang lengkap, transparan, dapat dimengerti, dan Kualitas

laporan keuangan, menurut Hery (2015:8), memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Papat pahami : Agar bermanfaat, penyajian laporan keuangan harus dilakukan dengan cara yang dapat dimengerti oleh para pengguna. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memahami informasi yang disampaikan dalam laporan dan menginterpretasikannya.
- 2) 2. Relevansi : Untuk memberikan manfaat, penyajian laporan keuangan harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi keputusan para pengguna. Ini dilakukan dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa baik di masa lalu, saat ini, maupun yang akan terjadi di masa depan.
- 3) 3. Keandalan : Agar laporan keuangan dapat memberikan manfaat, informasi yang disajikan harus dapat diandalkan. Informasi tersebut harus disajikan dengan akurat, bebas dari kesalahan, informasi yang menyesatkan, serta dapat dipercaya kebenarannya oleh para pengguna.
- 4) 4. Dapat Dibandingkan : Dalam penyajiannya, laporan keuangan harus dapat dibandingkan dengan laporan keuangan sebelumnya atau dengan laporan keuangan dari entitas lain. Perbandingan dapat dilakukan secara internal, dengan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama setiap tahun, atau secara eksternal, dengan membandingkannya dengan entitas lain yang memiliki kebijakan akuntansi yang serupa.
- 5) 5. Konsistensi : Dalam penyajian laporan keuangan, metode atau prinsip yang digunakan oleh suatu entitas harus konsisten dari satu periode ke periode berikutnya. Perubahan tidak diperbolehkan, sehingga entitas diharapkan menjaga konsistensinya agar laporan keuangan tetap akurat.

Kerangka Pemikiran Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan Menurut COSO (2013:4) Lingkup Pengendalian Internal: COSO menekankan perlunya memahami lingkup pengendalian internal, yang mencakup kontrol atas pelaporan keuangan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Baihaqi (2016) mengungkapkan bahwa pengetahuan akuntansi dapat berkontribusi terhadap produksi laporan keuangan yang memiliki kualitas. Kualitas laporan keuangan, menurut Pujanira dan Taman (2017) serta Andini dan Yusrawati (2015), sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten, diharapkan laporan keuangan dapat disajikan dengan tepat waktu, relevan, dan dapat dengan mudah dibandingkan.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Deskriptif: Deskripsi: Fokus pada menggambarkan karakteristik atau sifat dari suatu fenomena tanpa melakukan manipulasi atau pengendalian variabel. Tujuan: Menyediakan gambaran yang mendetail tentang suatu fenomena atau kejadian. Data: mengumpulkan data kualitatif (deskripsi, narasi) meskipun bisa juga melibatkan data kuantitatif. Analisis: Penelitian ini lebih bersifat interpretatif dan kualitatif, dengan tujuan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Metode Penelitian Kuantitatif: Pengukuran dan Statistik: Melibatkan pengumpulan data yang dapat diukur secara kuantitatif (angka) dan menggunakan analisis statistik untuk mengidentifikasi pola atau hubungan. Tujuan: Mengukur sejauh mana variabel-variabel

berhubungan dan memberikan generalisasi yang lebih luas. Data: Terutama mengumpulkan data kuantitatif melalui instrumen seperti kuesioner atau eksperimen. Analisis: Penelitian ini cenderung lebih objektif dan berfokus pada pembuktian atau penolakan hipotesis.

Sumber data dalam penelitian merujuk pada tempat atau asal informasi yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini dapat bersifat primer atau sekunder.

Sumber Data Primer: Pengamatan Langsung: Data diperoleh melalui pengamatan langsung suatu fenomena. Wawancara: Peneliti mengumpulkan informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan terstruktur atau tidak terstruktur. Kuesioner: Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan tanggapan tertulis. Sumber Data Sekunder: Dokumen dan Literatur: Menggunakan informasi yang sudah ada dalam bentuk buku, artikel, laporan, atau dokumen lainnya. Data Statistik: Menggunakan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti dan Rekaman: Memanfaatkan data dari rekaman atau arsip yang sudah ada.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini. Populasi adalah kelompok lengkap dari elemen atau individu yang memiliki karakteristik atau ciri tertentu yang menjadi fokus penelitian. yaitu bagian yang menangani sumberdaya manusia dan pengendalian internal pada perusahaan. adapun sample merupakan subset dari populasi yang dipilih untuk diobservasi atau diukur. Adapaun sample dalam penelitian ini berjumlah 32 perusahaan di Bandung

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen

| Variabel | Nomor Item | Nilai Korelasi | Keterangan |
|--|------------|----------------|------------|
| Sistem Pengendalian Internal (X1) | X1_01 | .797** | valid |
| | X1_02 | .732** | valid |
| | X1_03 | .727** | valid |
| | X1_04 | .593** | valid |
| | X1_05 | .818** | valid |
| | X1_06 | .754** | valid |
| | X1_07 | .734** | valid |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) | X2_08 | .734** | valid |
| | X2_09 | .803** | valid |
| | X2_10 | .746** | valid |
| | X2_11 | .893** | valid |
| | X2_12 | .409* | valid |
| | X2_13 | .532** | valid |
| | X2_14 | .490** | valid |
| | X2_15 | .541** | valid |
| Kualitas | Y_16 | .780** | valid |

| | | | |
|-----------------------------|------|--------|-------|
| Laporan Keuangan (Y) | Y_17 | .776** | valid |
| | Y_18 | .734** | valid |
| | Y_19 | .817** | valid |
| | Y_20 | .769** | valid |
| | Y_21 | .832** | valid |
| | Y_22 | .787** | valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Secara umum, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Kualitas Laporan Keuangan (Y) memiliki hubungan yang kuat dan valid dengan masing-masing variabelnya. Meskipun X2_12 memiliki nilai korelasi yang lebih rendah, tetapi masih dapat dianggap valid. Namun, perlu diperhatikan dan mungkin dieksplorasi lebih lanjut dalam konteks spesifik penelitian. Tanda positif pada semua nilai korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pada satu variabel, semakin tinggi pula nilai pada variabel lainnya. Sebagai catatan tambahan, pastikan untuk mempertimbangkan konteks penelitian dan interpretasi praktis dari hasil ini. Selalu pertimbangkan pula fakta bahwa validitas bukan satu-satunya aspek yang penting; reliabilitas dan relevansi konsep juga perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kualitas instrumen pengukuran. Pada tabel diatas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,3 ($>0,30$), sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien $\geq 0,7$. Hasil reliabilitas disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

| Variabel | Nilai Split Half Reliability | Kategori |
|--|------------------------------|------------|
| Sistem Pengendalian Internal (X1) | .864 | Good |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) | .764 | Acceptable |
| Kualitas Laporan Keuangan (Y) | .938 | Good |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil nilai koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diatas lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel dan jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan sebagai acuan studi ini, dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya) atau andal.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Sistem Pengendalian Internal (X1) dan Kualitas Laporan Keuangan (Y) memiliki tingkat konsistensi yang baik (Good).

Hasil Analisis Deskriptif

1) Analisis Deskriptif Sistem Pengendalian Internal

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengaruh sistem pengendalian internal adalah sebesar 89.87% dan berada pada interval 84%-100% termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh sistem pengendalian internal pada Perusahaan Manufaktur di Bandung tergolong sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Namun masih ada saja sebagian pengendalian internal yang kurang baik dalam pelaksanaannya, hal ini terbukti dari adanya gap yang ditemukan yakni sebesar 10.13%.

2) Analisis Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompetensi sumber daya manusia adalah sebesar 85.98% dan berada pada interval 84%-100% termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada Perusahaan Manufaktur di Bandung tergolong sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Namun masih ada saja sebagian sumber daya manusia yang kurang berkompetensi dalam pelaksanaan tugasnya, hal ini terbukti dari adanya gap yang ditemukan yakni sebesar 14.05%.

3) Analisis Deskriptif Kualitas Laporan Keuangan

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kualitas laporan keuangan adalah sebesar 89.78% dan berada pada interval 84%-100% termasuk dalam kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan pada Perusahaan Manufaktur di Bandung tergolong sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Namun masih ada saja sebagian laporan keuangan yang kurang berkualitas dalam pelaksanaannya, hal ini terbukti dari adanya gap yang ditemukan yakni sebesar 10.22%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis uji t digunakan untuk menguji koefisien parsial, untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel laten eksogen tersebut signifikan atau tidak.

Tabel 3
Uji t Sistem Pengendalian Internal (X1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)

| Laten Variabel | Original Sample | Sample Mean | Standar Deviasi | T Statistics | P Values |
|----------------|-----------------|-------------|-----------------|--------------|----------|
| X1 -> Y | 0.433 | 0.434 | 0.102 | 4.261 | 0.000 |

Sumber: Data yang diolah menggunakan software PLS, 2022

Dengan demikian, terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan. Pengaruh antar variabel adalah sebesar 43.3%. Pada pengujian secara parsial apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4
Uji t Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y)

| Laten Variabel | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviasi | T Statistics | P Values |
|----------------|-----------------|-------------|------------------|--------------|----------|
| X2 -> Y | 0.557 | 0.560 | 0.101 | 5.535 | 0.000 |

Sumber: Data yang diolah menggunakan software PLS, 2022

Dengan demikian, terdapat kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. Pengaruh antar variabel adalah sebesar 55.7%. Pada pengujian secara parsial apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Analisis Verifikatif

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan hasil sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | .96498004 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .141 |
| | Positive | .141 |
| | Negative | -.095 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .808 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .531 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Dari tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* atau probabilitas sebesar $0.531 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh residual variable sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, kualitas laporan keuangan terdistribusi secara normal, sehingga telah memenuhi asumsi normalitas dan selanjutnya dapat digunakan untuk analisis regresi yang memenuhi uji normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil berdasarkan grafik dengan metode uji *Scatterplot* menunjukkan bahwa distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengendalian Intern dan Sistem Informasi Akuntansi secara simultan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hasil pengolahan data ini dapat dilihat pada tabel 6 dan 7.

Tabel 6
Koefisien Determinasi Sistem Pengendalian Internal

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .896 ^a | .803 | .797 | 1.35260 |

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal (X1)

Sumber: Hasil data yang diolah (2022)

Dari table 6 Hasil dari koefisien nilai R-Square diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.803 atau 80.3%. Artinya, sistem pengendalian internal (X1) berpengaruh sebesar 80.3% terhadap variabel kualitas laporan keuangan (Y), sebanyak 19.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Maka diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) dari variabel pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (0.896)^2 \times 100\% \\ &= 80.3\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti menunjukkan bahwa besar pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan adalah sebesar 80.3% sedangkan sisanya sebesar 19.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 7
Koefisien Determinasi Kompetensi Sumber Daya Manusia

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .919 ^a | .844 | .839 | 1.20271 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

Sumber: Hasil data yang diolah (2022)

Dari tabel 7, hasil koefisien R-Square mengungkapkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) mencapai 0.844 atau 84.4%. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X2) memberikan pengaruh sebesar 84.4% terhadap variabel kualitas laporan keuangan (Y), sementara 15.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Sehingga, nilai koefisien determinasi (KD) untuk variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (0.919)^2 \times 100\% \\ &= 84.4\% \end{aligned}$$

Artinya, besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas

laporan keuangan adalah sebesar 84.4%, sedangkan 15.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengebdalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Dalam uji hipotesis, didapati bahwa nilai t hitung sebesar 4.216, yang secara signifikan melebihi t tabel 2.034. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dikonseptualisasikan dalam hipotesis 1 memiliki signifikansi. Secara konkret, Sistem Pengendalian Internal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Perusahaan Manufakture di bandung

Dari hasil koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal memberikan dampak sebesar 80.3% terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Sisanya, sekitar 29.7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan bahwa Sistem Pengendalian Internal berperan penting dalam menentukan Kualitas Laporan Keuangan.

Analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai r positif sebesar 0.896, berada dalam interval 0.80-1.000. Ini mengindikasikan bahwa koefisien korelasi antara Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Laporan Keuangan bersifat positif, menyiratkan bahwa kinerja yang lebih baik dalam Sistem Pengendalian Internal berkorelasi positif dengan peningkatan Kualitas Laporan Keuangan.

Uji hipotesis menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a , yang didukung oleh nilai signifikansi uji statistik untuk kompetensi sumber daya manusia sebesar 0.433. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Perusahaan Manufakture di bandung

Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa Sistem Pengendalian Internal mendapat tanggapan positif dari responden sebesar 89.87%, masuk dalam kategori sangat baik. Namun, ditemukan bahwa terdapat masalah pada indikator pemantauan, dengan persentase 87.88% dan selisih 12.12%. Hal ini menunjukkan adanya responden yang kurang setuju terhadap pernyataan bahwa "Pimpinan selalu mereview dan mengevaluasi temuan yang menunjukkan kelemahan dan perlu perbaikan." Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Sistem Pengendalian Internal memiliki dampak yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan, dan peningkatan dalam sistem tersebut dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan di Perusahaan Manufakture di bandung

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Dalam pengujian hipotesis, terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 5.535, melebihi t tabel 2.034, menunjukkan bahwa model yang diajukan oleh hipotesis 1 bersifat signifikan. Ini berarti bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan di Perusahaan Manufakture di bandung .

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh sebesar 84.4% terhadap Kualitas Laporan Keuangan, sementara 25.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang substansial terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai positif r sebesar 0,896, berada dalam interval

0.80-1.000. Angka ini menandakan koefisien korelasi positif, mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia, semakin baik pula kualitas laporan keuangannya.

Lebih lanjut, hasil pengujian hipotesis menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi uji statistik untuk kompetensi sumber daya manusia sebesar 0.557. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Perusahaan Manufaktur di Bandung .

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa kompetensi sumber daya manusia mendapatkan tanggapan positif sebesar 85.95%, termasuk dalam kategori sangat baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa masalah dalam kompetensi sumber daya manusia, khususnya pada indikator sikap dengan persentase 80.00% dan gap 20.00%. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden masih memiliki ketidaksetujuan terhadap pernyataan

5. KESIMPULAN

Kualitas laporan keuangan dipengaruhi secara positif oleh kualitas sistem pengendalian internal. Apabila sistem pengendalian internal berada dalam kondisi optimal, maka kualitas laporan keuangan juga akan meningkat; sebaliknya, jika sistem pengendalian internal mengalami kelemahan, kualitas laporan keuangan akan terpengaruh negatif. Kualitas laporan keuangan dipengaruhi positif oleh tingkat kompetensi sumber daya manusia. Apabila kompetensi sumber daya manusia terjaga dengan baik, maka kualitas laporan keuangan akan meningkat; sebaliknya, jika kompetensi sumber daya manusia menurun, kualitas laporan keuangan juga akan mengalami penurunan.

REFERENSI

Buku

- COSO. (2013). *Internal Control - Integrated Framework : Executive. Summary*, Durham North Carolina,
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Durham: Internal Control-Integrated Framework*.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Hery. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hidayat, Wastam Wahyu. 2018. *Dasar-Dasar Analisa Laporan Keuangan*. Edisi 1. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ibrahim Ingga. 2017. *Akuntansi Manajemen : Implementasi Dalam Kasus Indonesia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Irwan, I., & Haryono, D. 2015. *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung: Alfabeta
- Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi*. Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sekaran-Bougie. (2013). *Research methods for business : a skill-building approach – 6th ed.* West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd

Wahyono, D.E. dan R. Hardianto. 2004. Pemanfaatan Sumber Daya Pakan Lokal untuk Pengembangan Usaha Sapi Potong. Lokakarya Sapi Potong. Grati. Pasuruan.

Jurnal

Sri Rokhlinasari, Adi Hidayat. 2016. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Bank BJB Syariah Cirebon. *Jurnal Analisis Akuntansi*. (Vol. 8 No. 2) DOI: 10.24235/amwal.v8i2.1608

Septarini, D. F., & Papilaya, F. 2016. *Interaksi Komitmen Organisasi Terhadap Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, p-ISSN: 2085-8779 e-ISSN: 2354-7723, Vol.VII, N, 100–116.

Verdi, R.S. 2006. *Financial Reporsrtng Quality and Investment Efficiency*. 50 Memorial Drive E52-403A Cambridge, MA 02142. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.417.2394&rep=rep1&type=pdf>