

---

## Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

**Free Antonius Simanjuntak**  
STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email : [antoniusfree@gmail.com](mailto:antoniusfree@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 12 Juni 2024

Revised: 27 Juni 2023

Accepted: 30 Juni 2023

**Keywords:** *Human Resource Competence, Accounting Information System, Internal Control, Internal Audit, Quality of Financial Statement.*

*This research is conducted to analyze the impact of Human Resource Competence, Usage of Accounting Information System, Internal Control and The Role of Internal Audit on the Quality of Financial Statement in, which happens from September 2023 to December 2023. The research methodology that we used in this research is survey methodology. The instrument we used is questionnaire to collect data for human resource competence, the usage of Accounting Information System, Internal Control and The Role of Internal Audit on the Quality of Financial Statement. The research results show that according to our analysis, it is known that employee of possess fairly good human resource competence, good usage of accounting infomation system, good internal control and audit internal.*

---

### PENDAHULUAN

Perusahaan – perusahaan di Indonesia yang sudah *go public* diharuskan untuk membuat dan mempublikasikan laporan keuangan setiap akhir tahunnya. Laporan keuangan tersebut disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, dan arus kas perusahaan yang bermanfaat untuk pemegang saham dan calon pemegang saham. Oleh karena itu, laporan keuangan yang disajikan tersebut harus berdasar pada informasi yang nyata dan akurat serta dipersiapkan dengan baik, disetujui dan diaudit, dan data yang disajikan harus dapat dipertanggung-jawabkan. Kualitas laporan keuangan yang baik akan meningkatkan kualitas informasi yang disajikan dalam laporan keuangan sehingga para pengguna laporan keuangan yakin dalam mengambil keputusannya. Ada banyak pengguna laporan keuangan yang berasal dari berbagai pihak yang bergantung pada informasi keuangan yang disajikan dan dipublikasikan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan sehingga laporan yang disajikan tersebut harus berkualitas. Laporan keuangan merupakan cerminan kondisi suatu perusahaan dimana perusahaan tersebut berjalan dengan baik atau tidak.

Laporan keuangan dikatakan berkualitas jika laporan keuangan yang disajikan tersebut mengandung unsur – unsur yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami. Berdasarkan tinjauan literatur pada penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan suatu perusahaan, yang pertama adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk perusahaan yang sudah menyandang nama Tbk atau yang telah *go public*, harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik

dalam upaya mewujudkan pencapaian sebagaimana yang ditetapkan atau yang ditargetkan oleh perusahaan itu sendiri. Dalam pembuatan laporan keuangan yang berkualitas, terdapat beberapa faktor yang harus dimiliki Sumber Daya Manusia yaitu (1) Pengetahuan (2) Keterampilan / Keahlian (3) Kinerja. Selain sumber daya manusia, faktor kedua yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan perusahaan yaitu Sistem Informasi Akuntansi.

Penerapan dan pemanfaatan sistem informasi keuangan dapat membantu memudahkan sumber daya manusia dalam membuat dan mengelola laporan keuangan tersebut sehingga waktu yang digunakan lebih efisien serta laporan keuangan yang dihasilkan lebih berkualitas. Sistem informasi akuntansi selain bertujuan untuk memudahkan pembuatan laporan keuangan, fungsi utamanya adalah untuk mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pembuatan laporan keuangan secara manual atau disebut dengan *human-error* sehingga dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk melakukan revisi. Untuk itu, sistem informasi akuntansi harus mudah digunakan, dan fleksibel sehingga sumber daya manusia dapat menjadi terampil dalam pengelolaan laporan keuangan. Baik buruknya kualitas suatu laporan keuangan yang dihasilkan juga dipengaruhi oleh tingkat sistem pengendalian internal suatu perusahaan. Pengendalian internal dalam perusahaan harus mampu mendeteksi dan menekan apabila terjadinya kecurangan atau kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan adalah peran audit internal. Untuk perusahaan yang sudah *go public*, dalam perusahaannya harus terdapat audit internal. Audit internal memiliki peranan penting yang mempengaruhi tingkat kualitas laporan keuangan yang disajikan perusahaan dimana dalam setiap penyajian laporan keuangan, perusahaan harus memastikan bahwa setiap laporan keuangan yang dilaporkan tersebut sudah diaudit dan telah disetujui. Faktor – faktor yang disebutkan diatas belum dipenuhi di lingkungan di Medan yaitu kualitas sumber daya manusia ditinjau dari segi kinerja, dimana masih terdapat penyimpangan terhadap hal waktu dalam bekerja. Kendala yang juga sering dialami yaitu kendala dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada bagian karyawan akuntingnya. Hal ini disebabkan pada rendahnya intelektual sumber daya manusia dalam penerapan kinerja sistem informasi akuntansi di era digital karena kurangnya pelatihan dan pemahaman sumber daya manusia pada dalam penerapan kinerjanya terhadap sistem informasi akuntansi nya. Sistem pengendalian internal yang diterapkan dimana dalam pengendalian internal tidak ditetapkan pemisahan tugas dan tanggung jawab secara jelas serta sering terjadinya perubahan personil dan seringnya terjadi perubahan dalam standarisasi nomor jurnal untuk transaksi tertentu yang mengakibatkan kebingungan dan kesalahan dalam melakukan posting jurnal. Berdasarkan kenyataan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut sehingga penulis menarik topik diatas menjadi judul penelitian yaitu “**Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan.**”

## LANDASAN TEORI

### Laporan Keuangan

Menurut Reviandani dan Pristyadi (2019:69), Laporan keuangan adalah laporan yang dibuat secara sistematis oleh bagian pembukuan pada akhir periode akuntansi yang dapat dijadikan sumber informasi keuangan suatu perusahaan untuk pihak internal maupun eksternal. Laporan keuangan suatu perusahaan harus disusun sedemikian rupa sesuai dengan Prinsip – Prinsip Akuntansi Indonesia sehingga dapat dibaca dengan jelas oleh pihak eksternal maupun internal untuk dapat dianalisa lebih lanjut.

### Tujuan Laporan Keuangan

Menurut Fandy Tjiptono (2019:3), Fokus utama pelaporan keuangan bertujuan umum adalah para investor dan kreditor karena merekalah yang paling membutuhkan informasi laporan keuangan untuk mengukur kemampuan entitas dalam menghasilkan arus kas masuk neto serta menilai kemampuan manajemen untuk melindungi dan meningkatkan aset entitas yang akan digunakan untuk menghasilkan arus kas masuk neto. Dengan demikian, pelaporan keuangan harus dapat membantu investor untuk menilai besar, *timing*, dan ketidakpastian prospek arus kas masuk dari dividen, bunga, penjualan atau jatuh tempo pinjaman.

### **Kualitas Laporan Keuangan**

Menurut Darminto (2019:4-5), Karakteristik kualitatif laporan keuangan merupakan ciri khas yang membuat informasi dalam laporan keuangan tersebut berguna bagi para pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi. Karakteristik kualitatif laporan keuangan meliputi :

1. Dapat dipahami, Kualitas penting informasi yang ditampung dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk dapat dipahami oleh para pemakai.
2. Relevan, Agar bermanfaat, informasi harus relevan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai dalam proses pengambilan keputusan.
1. Keandalan, Agar bermanfaat, informasi juga harus andal (*reliable*). Informasi mempunyai kualitas andal jika bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material dan dapat diandalkan pemakainya sebagai penyajian yang tulus dan jujur (*faithful representation*) dari yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar diharapkan dapat disajikan.
2. Dapat dibandingkan, Para pemakai laporan keuangan harus dapat membandingkan laporan keuangan perusahaan antar periode untuk mengidentifikasi kecenderungan (*trend*) posisi keuangan dan kinerja perusahaan.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Sudaryo, dkk., (2018:184), “Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.”

#### **Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Sudaryo, dkk., (2018:184), terdapat lima karakteristik dasar kompetensi sumber daya manusia, meliputi :

1. Motif (*motive*), Sesuatu yang secara terus – menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan, dan memiliki perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan berbeda dari orang lain.
2. Pengetahuan (*knowledge*), Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang substansi tertentu.
3. Keterampilan (*skill*), Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.
4. Sifat (*traits*), Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
5. Konsep pribadi (*self concept*), Meliputi perilaku, nilai, dan kesan pribadi yang dimiliki seseorang.

#### **Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Marina, dkk., (2017:32), Sistem Informasi Akuntansi merupakan jaringan dari seluruh prosedur, formulir – formulir, catatan – catatan, dan alat yang digunakan untuk mengolah

data keuangan menjadi suatu bentuk laporan yang akan digunakan oleh pihak manajemen dalam mengendalikan kegiatan usahanya dan selanjutnya digunakan sebagai alat pengambilan keputusan manajemen.

### **Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Hery (2019b:235), Sistem pengendalian internal perusahaan pada umumnya dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa aktiva perusahaan telah diamankan secara tepat dan bahwa catatan akuntansi dapat diandalkan. Pada dasarnya, konsep jaminan yang memadai ini sangat terkait langsung dengan sebuah asumsi yang mengatakan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk membentuk/menerapkan prosedur pengendalian seharusnya jangan sampai melebihi manfaat yang diperkirakan akan timbul/dihasilkan dari pelaksanaan prosedur pengendalian tersebut.

### **Peran Audit Internal**

Menurut Hery (2019b:234), Audit internal merupakan suatu rangkaian proses dan teknis dimana karyawan suatu perusahaan mencari kepastian atas keakuratan informasi keuangan dan jalannya operasi sesuai dengan yang ditetapkan. Audit internal dilakukan oleh orang yang profesional yang memiliki pemahaman yang mendalam mengenai budaya kerja, sistem, dan kegiatan operasional perusahaan.

### **Tujuan Pengauditan Atas Laporan Keuangan**

Menurut Hery (2017: 58), Standar audit telah menyebutkan bahwa tujuan dari dilakukannya pengauditan atas laporan keuangan adalah untuk meningkatkan keyakinan bagi para pengguna laporan keuangan. Audit yang dilaksanakan sesuai dengan standar audit dan persyaratan etika yang relevan, memungkinkan bagi auditor untuk memberikan opini audit secara tepat. Opini tersebut menyatakan apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar, dalam segala hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Mahkota Group yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 3A Komplek Jati Junction, Medan. Populasi penelitian ini adalah karyawan departemen akuntansi, audit internal, IT, dan *internal control* pada di Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di *Head Office* Medan yang berjumlah 44 orang. Dikarenakan jumlah karyawan di *333Head Office* tidak melebihi 100 orang, maka sampel dari penelitian adalah seluruh karyawan departemen akuntansi, audit internal, IT, dan *internal control* pada di Medan yang berjumlah 44 orang.

Sumber data yang dapat diperoleh dan akan dipakai dalam menjawab permasalahan adalah data primer dan sekunder. Data Primer yaitu data yang secara langsung diambil dari objek penelitian dengan cara:

1. Angket/kuesioner, Merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih. Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah ditentukan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dengan kategori *check list* pada jawaban yang dipilih, kemudian responden langsung mengembalikan daftar pertanyaan setelah diisi.

2. Dokumentasi, Semua kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan, pengolahan dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan. Data-data tersebut berupa *human error* dari program akuntansi, data pengumpulan laporan keuangan, data hasil audit internal, data jumlah revisi laporan keuangan pada , Medan.

Data sekunder yaitu data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian seperti dokumen arsip kepegawaian dan data kepustakaan lainnya seperti karya ilmiah, buku-buku, majalah dan lainnya yang digunakan untuk melengkapi materi penelitian serta data yang diperlukan untuk penyusunan laporan penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data sekunder yang diperoleh dari objek penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Reponden Menurut Tingkat Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	18	41.0
Laki-laki	26	59.0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 30 tahun	29	65.91
≥ 30 tahun	15	34.09
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	4	9.09
D3	2	4.54
S1	37	84.10
S2	1	2.27
S3	0	0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-3 tahun	32	72.72
3-6 tahun	5	11.36
6-9 tahun	3	6.82
> 9 tahun	4	9.10
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2023

Jenis kelamin responden memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam menentukan

pengetahuan akan teknologi informasi, ketelitian dalam melakukan audit dan menyusun laporan keuangan, dan fungsi pengendalian. Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Medan adalah laki-laki sebanyak 59% dan sebanyak 41% adalah perempuan.

Umur pegawai sangat mempengaruhi tingkat ketelitian dalam bekerja, kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru, pengalaman dalam melakukan audit dan pengendalian internal, dan kemampuan untuk mencari solusi terhadap masalah – masalah di dalam laporan keuangan. Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 29 orang (65.91%) dan yang berusia  $\geq$  30 tahun sebanyak 15 orang (34.09%). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia di bawah 30 tahun.

Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi tingkat ketelitian dalam bekerja, kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru, pengalaman dalam melakukan audit dan pengendalian internal, dan kemampuan untuk mencari solusi terhadap masalah – masalah di dalam laporan keuangan.

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang di rekrut oleh PT. Mahkota Group adalah orang-orang yang telah berpendidikan minimal S1 yaitu sebanyak 37 orang (84.10%), kemudian diikuti oleh responden berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (2.27%), dan sisanya sebanyak 4 orang (9.09%) berpendidikan SMA, dan 2 orang (4.54%) berpendidikan D3. Responden- responden yang berpendidikan SMA dan D3 adalah kebanyakan yang berprofesi sebagai *drafter* (penyusun dokumen) atau karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. Dengan mayoritas karyawan yang berpendidikan S1 menunjukkan bahwa beberapa tahun terakhir ini pendidikan untuk berkarir di PT. Mahkota Group adalah pendidikan S1.

Masa kerja sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki masa kerja yang lama di dalam perusahaan, maka kemungkinan besar dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki pengalaman yang lebih luas dan lebih berkemampuan dalam mencari solusi – solusi terhadap masalah – masalah di dalam laporan keuangan, pengalaman dalam melakukan audit dan pengendalian internal, tingkat ketelitian dalam bekerja cenderung tinggi, dan mampu untuk belajar dan menguasai teknologi baru secara cepat, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa masa kerja responden didominasi oleh para karyawan yang baru bekerja 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 32 orang (72.72%), diikuti oleh para karyawan yang telah bekerja selama 3 – 6 tahun sebanyak 5 orang (11.36%), selanjutnya para karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 – 9 tahun sebanyak 3 orang (6.82%) dan sisanya adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 9 tahun sebanyak 4 orang (9.10%). Dari data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir separuh karyawan merupakan karyawan yang baru bekerja antara 1 – 3 tahun, yang mencerminkan bahwa adanya *turnover* karyawan yang tinggi. Banyaknya karyawan baru tentunya akan menghambat regenerasi dan kinerja karyawan, hal ini juga merupakan salah satu permasalahan utama di PT. Mahkota Group.

### Analisa Deskriptif

Deskripsi tanggapan responden terhadap faktor kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, peran audit internal dan kualitas laporan keuangan PT. Mahkota Group adalah sebagai berikut.

### Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Variabel kompetensi sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk

dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 66.8 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 – 69. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di PT. Mahkota Group, Tbk dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 33.2% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

#### **Variabel Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi merupakan jaringan dari seluruh prosedur, formulir – formulir, catatan – catatan, dan alat yang digunakan untuk mengolah data keuangan menjadi suatu bentuk laporan yang akan digunakan oleh pihak manajemen dalam mengendalikan kegiatan usahanya dan selanjutnya digunakan sebagai alat pengambilan keputusan manajemen. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 66.4% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 – 69. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi di PT. Mahkota Group, Tbk dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 33.6% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperbaiki yang merupakan kelemahan seperti pembaharuan sistem informasi akuntansi secara berkala dan melaksanakan pelatihan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi.

#### **Variabel Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal meliputi semua prosedur, teknik, dan praktik – praktik yang diterapkan oleh suatu perusahaan agar diperoleh suatu sistem informasi akuntansi yang efisien dan dapat diandalkan, sehingga dapat membantu manajemen di dalam merencanakan dan mengendalikan kegiatan usaha dan menjaga keamanan aset perusahaan. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 79.5% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 – 79. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal di PT. Mahkota Group, Tbk dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 20.5% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperbaiki yang merupakan kelemahan yaitu pengambilan tindakan yang tegas terhadap pelanggaran dan mengecek serta mengevaluasi temuan yang menunjukkan kelemahan dan perlu perbaikan secara berkala.

#### **Variabel Peran Audit Internal**

Audit internal merupakan suatu rangkaian proses dan teknis dimana karyawan suatu perusahaan mencari kepastian atas keakuratan informasi keuangan dan jalannya operasi sesuai dengan yang ditetapkan. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75.4% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 – 79. Hal ini menunjukkan bahwa peran audit internal di PT. Mahkota Group, Tbk dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 24.5% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperbaiki yaitu pemberitahuan mengenai tujuan dan ruang lingkup auditor secara jelas dan pelaksanaan audit berdasarkan prosedur dan standar yang berlaku umum.

### Variabel Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah laporan yang dibuat secara sistematis oleh bagian pembukuan pada akhir periode akuntansi yang dapat dijadikan sumber informasi keuangan suatu perusahaan untuk pihak internal maupun eksternal. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 84.1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 – 100. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas laporan keuangan di PT. Mahkota Group, Tbk dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 15.9% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang harus diperbaiki untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan kedepannya agar lebih baik seperti informasi yang disajikan harus jelas dan mudah dipahami.

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat pengujian alat ukur tentang ketepatannya atau keandalannya untuk mengukur apa yang semestinya diukur. Dengan kata lain, pengujian ini ditujukan untuk melihat sahnya alat ukur sehingga dapat meyakinkan bahwa alat ukur tersebut secara tepat mengukur indikator yang semestinya diukur. Kesahan ini penting sebab jika data yang diukur dengan alat ukur yang tidak sah maka kemungkinan data akan menjadi bias dan menyebabkan kesimpulan yang keliru. Pengujian validitas kuesioner ini menggunakan teknik *Bivariate Pearson* (korelasi produk momen Pearson), dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Dalam hal ini, nilai  $r$  tabel yang akan dibandingkan adalah  $n = 44$  dengan  $\alpha = 0.05$  didapat dari nilai  $r$  tabel = 0.2973. Hasil dari uji validitas yang dilakukan kepada 44 karyawan yang bertempat di kantor  *Holding* , yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 3A Komplek Jati Junction, Medan menunjukkan hasil yang valid untuk setiap butir pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan untuk tiap variabel.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengungkapkan gejala-gejala yang sama dari objek yang diukur dari ulang pada waktu yang berlainan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yang sama konsisten atau stabil dalam waktu yang berbeda atau dari waktu ke waktu.

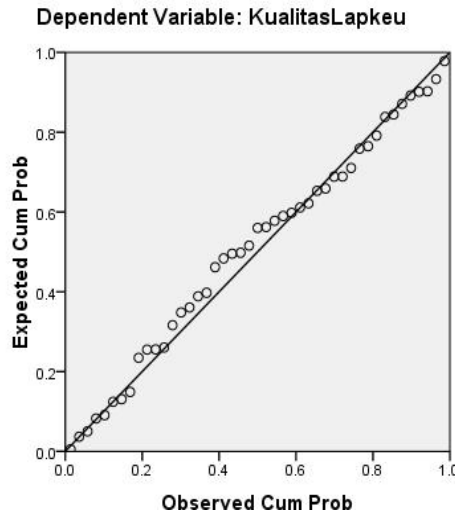
Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *one shot*, dengan statistik *Cronbach Alpha*. Dari hasil pengujian didapat bahwa nilai seluruh variabel lebih besar dari 0.70. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini cukup layak untuk digunakan, karena mempunyai tingkat reliabilitas yang cukup baik yang dihitung dengan menggunakan program SPSS 26.0 (*Statistical Packed for Social Science*).

### Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), “Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.” Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

*Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2023*

Maka berdasarkan Gambar 1. dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksikan kualitas laporan keuangan berdasarkan masukan variabel independen. Berdasarkan hasil uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-Tailed)* sebesar 0.917 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

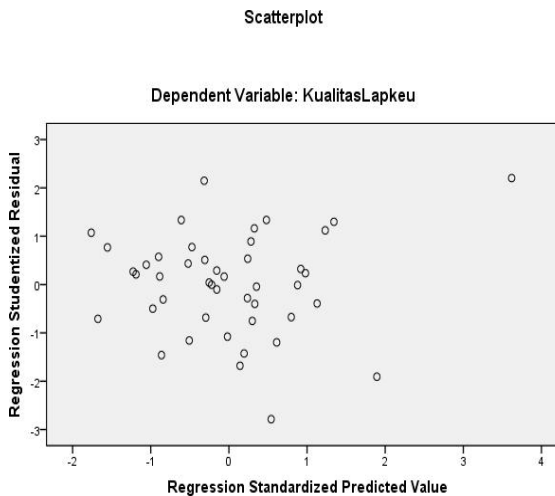
### Uji Multikolinearitas

Menurut Kusuma (2017), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat *VIF (Variance Inflation Factors)* dan nilai *tolerance*. Jika  $VIF \geq 10$  dan nilai *Tolerance* 0,10 maka terjadi gejala Multikolinearitas (Ghozali, 2016).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2010:207) dalam Haryanto (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas.



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

*Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2023*

Pada Gambar 2. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan dari variabel independen.

### Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323), Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearitas lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan linear secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian linearitas pada variabel kompetensi sumber daya manusia, dapat diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,007 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dengan variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y). Nilai signifikansi dari *output* variabel pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dapat diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,090 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi (X2) terhadap variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y). Berdasarkan nilai signifikansi dari *output* variabel sistem pengendalian internal, dapat diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,074 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Sistem Pengendalian Internal (X3) terhadap variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y). Berdasarkan nilai signifikansi dari *output* peran audit internal, dapat diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,012 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Peran Audit Internal (X4) terhadap variabel Kualitas Laporan Keuangan (Y).

### Uji Autokorelasi

Menurut Ningrum (2018), Autokorelasi umumnya terjadi pada *time series* atau serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu. Hal ini karena observasi pada data *time series* mengikuti urutan alamiah antarwaktu sehingga observasi secara berturut – turut mengandung interkorelasi, khususnya jika rentang waktu diantara observasi yang berurutan adalah rentang waktu yang pendek, seperti hari, minggu atau bulan (Gujarati, 2012) . Uji autokorelasi ini dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linier terdapat korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan oengganggu pada periode t – 1 (tahun sebelumnya). Pengujian autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan metode Uji Durbin – Watson dengan melihat Durbin Watson tabel dengan Durbin Watson hitung ( $dU < DW < (4-dU)$ ).

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil uji t akan diketahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.18. nilai thitung (0.538) lebih kecil ttabel (1.685), maka keputusannya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan .

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial dapat dilihat dari tabel 4.19. nilai thitung (0.754) lebih kecil dari ttabel (1.685) maka keputusannya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada .

Pengaruh Audit Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial dapat dilihat dari tabel 4.19. nilai thitung (3.311) lebih besar dari ttabel (1.685) maka keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada .

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial dapat dilihat dari tabel 4.19. nilai thitung (8.315) lebih besar dari ttabel (1.685) maka keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa internal kontrol berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada .

#### Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel kompetensi SDM, sistem informasi, audit internal dan internal kontrol secara serempak terhadap variabel kualitas laporan keuangan digunakan uji statistik F. Apabila nilai Fhitung  $\leq$  nilai Ftabel maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Maka berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 20.989 dengan signifikansi 0.000, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05$  adalah 2.61.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut persamaan regresi :

$$Y = 2,669 + 0,030\text{KompetensiSDM} + 0,041\text{SistemInformasiAkuntansi} + 0,790\text{SistemPengendalianInternal} + 0,184\text{AuditInternal} + \varepsilon$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstantan sebesar -2,669 menjelaskan apabila variabel independen dianggap konstan

- (variabel independen = 0), maka variabel dependennya yaitu Kualitas Laporan Keuangan sebesar -2,669.
- b. Koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 0,030 menjelaskan bahwa setiap kenaikan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 1 poin maka akan menurunkan Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,030 poin.
  - c. Koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,041 menjelaskan bahwa setiap kenaikan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1 poin maka akan menurunkan Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,041 poin.
  - d. Koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal sebesar 0,790 menjelaskan bahwa setiap kenaikan Sistem Pengendalian Internal sebesar 1 poin maka akan menurunkan Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,790 poin.
  - e. Koefisien regresi Audit Internal sebesar 0,184 menjelaskan bahwa setiap kenaikan Audit Internal sebesar 1 poin maka akan menurunkan Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,184 poin.

### **Koefisien Determinasi**

Untuk menentukan kelayakan suatu model regresi, yang dilihat dari nilai besarnya koefisien determinasi atau  $R^2$ . Maka berdasarkan hasil uji determinasi, nilai besarnya koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0.677, artinya variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi, audit internal dan sistem pengendalian internal sebesar 67.7%, sedangkan sisanya 32.3% merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti: kebijakan manajemen, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa karyawan di memiliki kompetensi sumber daya manusia yang dikategorikan cukup baik, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dikategorikan cukup baik, sistem pengendalian internal yang baik dan audit internal yang baik. Berdasarkan hasil uji T, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan audit internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Berdasarkan uji F, secara serempak variabel kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi, audit internal dan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh tinggi yang signifikan (*high significant*) terhadap kualitas laporan keuangan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan . Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hasil hipotesis secara parsial atau uji t dapat dilihat bahwa

- nilai thitung dari variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah 0.538. Nilai thitung dari kedua nilai thitung ini akan dibandingkan dengan ttabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05$ . Dari hasil uji t diketahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan secara parsial yaitu nilai thitung (0.538) lebih kecil dari ttabel (1.685), maka keputusannya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada . Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung dari variabel sistem informasi akuntansi adalah 0.754, nilai thitung dari kedua nilai thitung ini akan dibandingkan dengan ttabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05$ . Berdasarkan hasil uji hasil hipotesis secara parsial atau uji t dapat dilihat bahwa Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial dapat yaitu nilai thitung (0.754) lebih kecil dari ttabel (1.685) maka keputusannya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  3. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung dari variabel sistem pengendalian internal yaitu nilai thitung (8.315) lebih besar dari ttabel (1.685) maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  4. Audit internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada . Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung dari variabel audit internal (3.311) lebih besar dari ttabel (1.685) maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  5. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa secara serempak variabel kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi, audit internal dan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh tinggi yang signifikan (*high significant*) terhadap kualitas laporan keuangan di . Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20.989 dengan signifikansi 0.000, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05$  adalah 2.61. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka  $F_{hitung}$  (20.989) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2.61). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dengan kata lain semakin bagusnya kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi, audit internal dan sistem pengendalian internal, akan mengakibatkan semakin tinggi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan Medan.
  6. Besarnya koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0.677, artinya variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi, audit internal dan sistem pengendalian internal sebesar 67.7%, sedangkan sisanya 32.3% merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti: kebijakan manajemen, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

### Saran

1. Walaupun sudah terdapat SOP dan langkah – langkah yang jelas tertera sebagai panduan untuk menyusun laporan keuangan, karyawan juga hendaknya diberikan pelatihan tambahan dan diberikan penjelasan serta arahan mengenai tugas pokok, fungsi dan uraian tugas agar karyawan memahami pekerjaan yang dilakukannya dan tidak hanya terpaku pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan manusia merupakan pelaku utama yang menggerakkan berbagai sumber daya dan standar – standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak

- diikuti dengan kompetensi sumber daya manusia akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja lebih tinggi pula dan sangat menguntungkan perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya memastikan terlebih dahulu apakah rekrutmen karyawan dilakukan dengan sangat selektif atau tidak. Apakah karyawan yang direkrut mampu menyusun laporan keuangan atau tidak. Hal ini dikarenakan laporan keuangan yang dihasilkan suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan.
  3. Perusahaan hendaknya lebih sering memberikan *training* atau pelatihan dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi kepada karyawan agar dapat menambah pengetahuan, keterampilan serta wawasan karyawan sehingga karyawan lebih mudah dalam menyusun laporan keuangan dan laporan keuangan yang dihasilkan lebih berkualitas dan bebas dari kesalahan serta dapat mengurangi lembur karyawan dalam menyusun laporan keuangan.
  4. Seorang pemimpin hendaknya lebih sering dalam mengecek dan mengevaluasi temuan sehingga dapat mengetahui temuan yang menunjukkan adanya kelemahan agar dapat diperbaiki secepatnya serta mengambil tindakan yang lebih tegas terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran kebijakan atau prosedur, serta lebagar karyawan tidak dapat semena – mena dalam menyusun laporan keuangan dan laporan yang dihasilkan pun lebih bagus dan berkualitas.
  5. Hasil temuan yang ada di perusahaan masih bersifat mencari kesalahan tanpa memberikan *feedback* dan saran yang membangun kepada individu/departemen tersebut. Akan lebih baik jika temuan audit yang ada disosialisasikan sebelumnya dan diberikan waktu kepada auditee untuk melakukan pembelaan dan perbaikan sebelum dijadikan temuan dan dibawa ke manajemen.

## DAFTAR REFERENSI

- Ardhianto, Wildana Nur. 2019. *Buku Sakti Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta : Penerbit Quadrant.
- Bukit, Benjamin, Malusa, Tasman and Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing. <https://dokumen.tech/document/pengembangan-sumber-daya-manusia-manusia-perlu-diperlakukan-sebagai-manusia.html> (accessed, 20 January 2021).
- Darminto, Dwi Prastowo. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Keempat. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Harnanto. 2019. *Dasar - Dasar Akuntansi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hartono. 2019. *Metodologi Penelitian*. Riau : ZANAFI PUBLISHING.
- Hery. 2016a. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- . 2016b. *Financial Ratio For Business*. Jakarta : PT. Grasindo.
- . 2017. *Teori Akuntansi : Pendekatan Konsep dan Analisis*. Jakarta : PT. Grasindo.
- . 2019a. *Auditing : Dasar - Dasar Pemeriksaan Akuntansi*. Jakarta : PT. Grasindo.
- . 2019b. *Akuntansi dan Auditing*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Krismiaji. 2023. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kelima. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Kurniawan, Taufan Adi. 2023. *Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi*. Yogyakarta : DEEPUBLISH.

- [https://books.google.co.id/books?id=zj\\_YDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=sistem+informasi+akuntansi+dengan+pendekatan+simulasi&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiRibPzqoDvAhWDxDgGHVJEDK0Q6AEwAHoECAUQAQ#v=onepage&q=sistem%20informasi%20akuntansi%20dengan%20pendekatan%20simulasi&f=false](https://books.google.co.id/books?id=zj_YDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=sistem+informasi+akuntansi+dengan+pendekatan+simulasi&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiRibPzqoDvAhWDxDgGHVJEDK0Q6AEwAHoECAUQAQ#v=onepage&q=sistem%20informasi%20akuntansi%20dengan%20pendekatan%20simulasi&f=false)
- Lubis, Rahmat Hidayat and Dewi, Ratna Sari. 2023. *Pemeriksaan Akuntansi 1 (Auditing 1)*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Marina, Anna, Wahjono, Sentot Imam, Syaban, Ma'ruf, and Suarni, Agusdiwana. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi Teori Dan Praktikal*. Surabaya : UMSurabaya. <https://books.google.co.id/books?id=QFKwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pengertian+sistem+informasi+akuntansi&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjRiL3u8-PrAhUZXisKHWCEC90Q6AEwAnoECAUQAQ#v=onepage&q=pengertian%20sistem%20informasi%20akuntansi&f=false> (accessed 23 January, 2021).
- Ningrum, Khoirina Kencana. 2018. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Kusuma, Alan Adi. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Surakarta : Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Prihadi, Toto. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Reviandani, Wasti and Pristyadi, Budiyo. 2019. *Pengantar Akuntansi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sari, Ati Retna, Nurbatin, Defia and Setiyowati, Supami Wahyu. 2017. *Akuntansi Keuangan Berbasis PSAK*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus and Sofiati, Nunung Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDi. <https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiSn7WunYDvAhXeILcAHZnyCFc4ChDoATACegQIARAC#v=onepage&q=manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false> (accessed 20 January, 2021).
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tjiptono, Fandy. 2019. *Akuntansi Keuangan - Teori Dan Praktek*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Turner, Leslie, Weickgenannt, Andrea and Copeland, Mary Kay. 2023. *Accounting Information System*. Fourth Edition. Hoboken : Lise Johnson. <https://books.google.co.id/books?id=IDLDDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=accounting+information+system&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjruLSisKHaNqBQgQuwUwAXoECAQQCQ#v=onepage&q=accounting%20information%20system&f=false> (accessed, 20 January 2021).