

# IMPLEMENTATION OF INTERNAL CONTROL SYSTEM ON AVIAN PT.AVIA SIDOARJO VIEWED FROM THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES

**Lina Nasihatun Nafidah**  
Dosen FIA Unipdu

## *Abstract*

*Effective implementation of each company's internal control system is greatly influenced by the quality of human resources who implement them. No matter how well a system will be wasted just like that, if not supported by adequate human resources quality. Particularly the personal qualities of human resources consisting of education, experience and relevant training. This study aims to determine the effect of quality human resources to the implementation of internal control system on PT. Avia Avian Sidoarjo. Results obtained from this study is that the Education and Training have a significant effect on the implementation of Internal Control System, while the experience of no significant impact on the Implementation of Internal Control System.*

**Keywords:** *Education, Experience, Training and Implementation of Internal Control System.*

## *Abstrak*

*Pelaksanaan yang efektif dari sistem pengendalian internal masing-masing perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakannya. Tidak peduli seberapa baik sistem akan sia-sia begitu saja, jika tidak didukung oleh kualitas sumber daya yang memadai manusia. Terutama kualitas pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dengan pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo. Hasil yang diperoleh dari studi ini adalah bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern, sementara pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern.*

**Kata kunci:** *Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern.*

## **I. Pendahuluan**

Efektifitas pelaksanaan sistem pengendalian intern setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakannya. Suatu sistem yang sebaik apapun akan sia-sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumberdaya manusia yang memadai. khususnya kualitas pribadi sumberdaya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dari sumberdaya manusia yang bersangkutan. Ketiga faktor kualitas sumberdaya manusia tersebut diatas saling mempunyai hubungan yang erat, karena pada hakikatnya kualitas sumberdaya manusia sebagai ciri-ciri pribadi akan selalu melekat pada setiap perilaku seseorang, banyak ditentukan oleh jalinan pengaruh ketiga variabel tersebut diatas.

Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Mulyadi (1997) yang menyatakan bahwasanya unsur pokok sistem pengendalian intern adalah struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya, praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi serta karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Tujuan sistem pengendalian intern yang efektif yakni untuk menjamin kebenaran data akuntansi, untuk mengamankan harta kekayaan dan catatan pembukuannya, untuk menggalakan efisiensi usaha serta untuk mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan yang telah digariskan (Tunggal 1995:2).

Dengan demikian bahwasanya untuk tercapainya tujuan pengendalian intern yang efektif maka dalam perusahaan diperlukan suatu langkah yang efektif diantaranya setiap karyawan perusahaan harus memiliki kapasitas individu yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, dalam artian latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Di samping itu, dalam sebuah perusahaan tidak diperbolehkan adanya rangkap jabatan hal tersebut untuk menghindari adanya kecurangan yang mungkin terjadi dalam perusahaan.

PT. Avia Avian merupakan perusahaan manufaktur yang berada pada bidang produksi dan distribusi cat mempunyai Visi Menjadi pemimpin pasar di industri cat yang dicintai (semua orang), dengan Misi memperkuat jaringan distribusi untuk meningkatkan nilai kompetitif, meningkatkan kompetensi dan daya saing melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia, menjalankan efisiensi di semua lini produksi secara konsisten, meningkatkan kualitas layanan dan inovasi yang berbasis kepada kepuasan pelanggan.

Dari hasil observasi peneliti di PT. Avia Avian Sidoarjo, perusahaan menggunakan tenaga penjual yaitu salesman. Sistem penjualan yang terjadi di PT. Avia Avian Sidoarjo yakni setiap sales harus memberikan laporan dari hasil penjualannya kepada bagian pemasaran, kemudian setiap satu bulan bagian pemasaran melakukan rekapitulasi hasil penjualan dan melaporkannya kepada bagian akuntansi dan bagian keuangan melalui database sistem perusahaan yang sudah ada. Laporan hasil penjualan tersebut tidak disertai dengan bukti-bukti transaksi yang telah terjadi. Bagian akuntansi melakukan pembukuan berdasarkan database sistem perusahaan di mana dalam database tersebut semua data baik dari bagian produksi, bagian gudang sampai bagian pemasaran tersedia. Sehingga dari hasil kroscek per bagian dalam database tersebutlah bagian akuntansi melakukan pembukuan akuntansi perusahaan. Padahal sebenarnya bukti transaksi

penjualan tersebut harus dilampirkan oleh bagian pemasaran dalam memberikan laporan penjualannya kepada bagian akuntansi dan bagian keuangan, guna menghindari adanya kecurangan dalam sebuah perusahaan.

Di samping itu, dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Avia Avian Sidoarjo ternyata selama ini dalam perusahaan juga telah terjadi rangkap jabatan salah satunya yaitu kepala bagian akuntansi yang merangkap dengan kepala bagian keuangan. Hal tersebut, sudah menunjukkan ketidakefektifan dalam pelaksanaan pengendalian intern perusahaan.

Dari uraian tersebut di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti “**Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pada PT. Avia Avian Sidoarjo Ditinjau Dari Kualitas Sumber Daya Manusia**”.

## **II. KAJIAN TEORI dan EMPIRIK**

### **2.1. Kajian Empiris Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang Pengaruh independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja pengawas intern terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern pada koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita yang dilakukan oleh Husnan (2002) menunjukkan bahwa independensi, keahlian profesional, dan pengalaman kerja pengawas intern berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan struktur pengendalian intern.

Sedangkan Husni dan Haris (2010) melakukan penelitian tentang Evaluasi prosedur dan pengendalian internal Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. XYZ. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang sedang berjalan pada perusahaan sudah dilaksanakan sesuai prosedur yang ada saat ini, namun ditemukan beberapa resiko pada pengendalian internal yang ada didalamnya.

Penelitian tentang Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah, yang

dilakukan oleh (Harun, 2003), menunjukkan peningkatan kualitas SDM merupakan suatu kebutuhan yang mendesak, baik dalam menuju era globalisasi maupun era otonomi daerah dan berlangsung terus-menerus.

## **2.2. Telaah Teori**

### **2.2.1. Sistem Pengendalian Intern**

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi 1997:165).

Tujuan sistem pengendalian intern yang efektif dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Untuk menjamin kebenaran data akuntansi.
2. Untuk mengamankan harta kekayaan dan catatan pembukuannya.
3. Untuk menggalakan efisiensi usaha.
4. Untuk mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan yang telah digariskan.

(Tunggal 1995:2)

Menurut Mulyadi (1997:166) unsur pokok sistem pengendalian intern adalah:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Bodnar & Hopwood, 2006 terdapat lima elemen pokok pengendalian intern, yaitu :

1. Lingkungan pengendalian
2. Penaksiran risiko
3. Informasi dan komunikasi
4. Aktivitas pengendalian
4. Pemantauan

Efektivitas sistem pengendalian intern diartikan sebagai kemampuan sistem pengendalian intern yang direncanakan dan diterapkan agar mampu mewujudkan tujuannya yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Tercapainya tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk adanya unsur-unsur sistem pengendalian intern dalam pengelolaan organisasi secara efektif dan efisiensi.

### **2.2.2. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kamus bahasa indonesia (2003) kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu, sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kamus bahasa indonesia (2003) merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia merupakan tingkat baik buruknya dari potensi manusia.

Pada hakikatnya kapasitas individu terbentuk dari proses pendidikan secara umum, baik melalui pendidikan formal, nonformal maupun informal. Individu yang berkualitas adalah individu yang memiliki pengetahuan. GTZ dan USAID Clean (2001) menyatakan selain ditentukan oleh pengetahuan, ketrampilan dan kompetensinya, kapasitas individu dibentuk juga oleh factor etika (Yuhertiana, 2004).

Dalam Widodo (2001), sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan demikian kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari faktor pendidikan, pengalaman serta pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas dari masing-masing individu.

### **2.2.3. Teori Pendukung Kualitas Sumber Daya Manusia**

*Learning Curve Theory* yang diungkapkan oleh Shu S Liao yang menyatakan bahwa *Seorang* karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang tinggi atas suatu pekerjaan, maka waktu yang akan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut makin singkat sehingga diharapkan juga dapat meningkatkan kinerjanya. (Hammer et. al, 1993).

Teori psikologi hubungan *Stimulus-Respons* (S-R) selalu menganggap bahwa pengalaman lama dapat memecahkan masalah baru. Maksudnya, apabila seorang pernah membuat kesalahan, dan kesalahan itu sudah diperbaiki, maka kesalahan yang sama tidak akan diperbuat lagi (Chaer, 2003).

Teori belajar menurut Faculty-psychology (Ilmu Jiwa Daya), menurut teori ini jiwa manusia terdiri dari berbagai daya seperti daya berfikir, mengenal, mengingat, mengamati dan lain-lain. Daya-daya ini dapat berkembang dan berfungsi apabila dilatih dengan bahan-bahan dan cara-cara tertentu (Ahmadi, 2002).

Dengan demikian, pendidikan, pengalaman serta pelatihan merupakan diantara faktor yang dapat meningkatkan sebuah kualitas diri seseorang dalam menjalani kehidupannya ke arah yang lebih positif atau dapat membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

### III. Metode Penelitian

Masing-masing variabel dalam penelitian ini dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang terangkum dalam kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala interval yang mana angka atau bilangan merupakan lambang untuk membedakan dan mengurut peringkat berdasarkan kualitas yang ditentukan. Dengan teknik pengukuran *Semantik Differential* yakni skala yang tersusun dalam satu garis kontinum dengan jawaban sangat positifnya terletak di sebelah kanan, jawaban sangat negatif terletak di sebelah kiri atau sebaliknya (Sumarsono, 2002 : 25).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan personel/karyawan PT. Avia Avian Sidoarjo yang terdiri dari bagian akuntansi,

bagian pemasaran, bagian produksi, bagian penyimpanan serta salesman-salesman perusahaan yang berjumlah 42 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* atau sensus dan diperoleh 42 responden. Data untuk penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner, data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik model analisis Regresi Linier Berganda.

## IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebar, dapat diketahui pentingnya sebuah pendidikan, pengalaman dan pelatihan dalam menunjang keefektifan dari pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo. Hasil pengujian instrumen juga menunjukkan bahwa instrumen yang diajukan dalam penelitian ini sudah memenuhi validitas karena nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30, reliabilitas karena *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 dan normalitas karena berdasarkan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test nilai signifikansi (*nilai probabilitasnya*) lebih besar dari 5%.

Di samping itu penelitian ini juga sudah memenuhi uji asumsi klasik karena untuk mengambil keputusan BLUE, maka harus dipenuhi diantaranya tiga asumsi klasik yang tidak boleh dilanggar oleh persamaan tersebut, yaitu tidak boleh ada autokorelasi, multikolenaritas, dan heteroskedastisitas (Gujarati, 1999:153)

### 4.2. Uji Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS 15.0, maka hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Berdasarkan analisa dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,216 + 1,418 X_1 + 0,041 X_2 + 0,527 X_3$$

analisa juga menunjukkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  variabel pendidikan sebesar ( $X_1$ ) 6,190 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial variabel pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel pelaksanaan sistem pengendalian intern (Y). Sedangkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  variabel pengalaman sebesar ( $X_2$ ) 0,159 dengan tingkat signifikan sebesar 0,875 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang berarti secara parsial variabel pengalaman ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel pelaksanaan sistem pengendalian intern (Y). Dan besarnya nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan sebesar ( $X_3$ ) 4,560 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti secara parsial variabel pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel pelaksanaan sistem pengendalian intern (Y).

Untuk mengetahui kesesuaian model regresi maka dilakukan uji kesesuaian model dengan menggunakan alat bantu computer dengan program SPSS 15.0 dengan hasil menunjukkan bahwa besarnya nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,364 dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti model regresi yang dihasilkan cocok guna melihat pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ), Pengalaman ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Sistem Pelaksanaan Pengendalian Intern (Y).

Dengan demikian hasil temuan ini menunjukkan pentingnya sebuah pendidikan dalam meningkatkan sebuah kualitas diri seseorang untuk menjalani kehidupannya ke arah yang lebih positif atau dapat membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan teori *Learning Curve Theory* oleh Shu S Liao (Hammer et. al, 1993). Oleh karena itu, untuk mendapatkan Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, PT. Avia Avian Sidoarjo perlu menyiapkan sebuah langkah yang efektif salah satunya menyeleksi calon karyawan berdasarkan persyaratan yang dituntut

oleh pekerjaannya. Dalam artian, latar belakang yang dimiliki karyawan sebisa mungkin harus disesuaikan dengan fungsi pekerjaan yang akan diembannya. Hal tersebut, diharapkan karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Avia Avian Sidoarjo harus mulai menyadari pentingnya sebuah kesesuaian latar belakang pendidikan bagi seorang karyawan perusahaan dengan pelaksanaan pekerjaannya. Sehingga diperoleh seorang karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggungjawabnya, dengan harapan akan dapat membantu PT. Avia Avian dalam melaksanakan sistem pengendalian intern dengan efektif.

Akan tetapi, hasil temuan ini, menunjukkan bahwasanya pengalaman tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern. Hasil temuan ini bertentangan dengan beberapa teori diantaranya ; *Learning Curve Theory* oleh Shu S Liao (Hammer et. al, 1993) dan Teori psikologi hubungan *Stimulus-Respon* (S-R) juga selalu menganggap bahwa pengalaman lama dapat memecahkan masalah baru. Hal ini membuktikan bahwasanya pengalaman masa lalu tidak cukup mendukung pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian di Sidoarjo. Hal tersebut disebabkan semakin lamanya seseorang bekerja dalam bidang yang sama maka akan semakin mudah seseorang melakukan kecurangan sehingga pelaksanaan sistem pengendalian intern tidak berjalan dengan baik. Karena pada dasarnya pelaksanaan sistem pengendalian intern salah satunya diharapkan dapat menjaga kekayaan perusahaan serta menghindari pelaksanaan kecurangan oleh karyawan terhadap harta perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Mulyadi (1997:166) unsur pokok sistem pengendalian intern adalah Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup

terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya, Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi serta Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggungjawabnya inilah yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pelaksanaan sistem pengendalian intern dari sisi sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan dapat dipercaya dapat ditempuh dengan cara yakni Seleksi calon karyawan berdasarkan persyaratan yang dituntut oleh pekerjaannya serta Pengembangan pendidikan karyawan selama menjadi karyawan perusahaan, sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaannya.

Oleh karena, pengalaman tidak mempunyai pengaruh. Yang lebih penting pihak perusahaan perlu melakukan proses seleksi calon karyawan berdasarkan persyaratan yang dituntut oleh pekerjaannya serta Pengembangan pendidikan karyawan selama menjadi karyawan perusahaan, sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaannya melalui pelatihan. Agar diperoleh karyawan yang bermutu sesuai dengan unsur pelaksanaan pengendalian intern.

Hasil temuan ini juga menunjukkan pentingnya sebuah pelatihan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, yang sesuai dengan teori belajar menurut Faculty-psychology (Ilmu Jiwa Daya), Hasil dari penelitian ini juga membuktikan bahwa frekuensi pelatihan yang diikuti oleh karyawan perusahaan juga dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan benar dalam hal ini pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, PT. Avia Avian Sidoarjo perlu menyiapkan sebuah langkah yang efektif. Karena salah satu unsur sistem pengendalian intern yaitu karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya dan hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan melalui pengembangan pendidikan karyawan selama menjadi karyawan

perusahaan, sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaannya (Mulyadi 1997). Salah satu pengembangan pendidikan karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan.

PT. Avia Avian harus menyadari perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat mendorong pelaku bisnis untuk berlomba-lomba bersaing untuk menjadi nomor satu dalam dunia bisnis. Hal tersebut, dilakukan pada dasarnya untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat menuntut pelaku bisnis dalam hal ini PT. Avia Avian untuk selalu memperbaiki serta mengembangkan sistem pengelolaan bisnisnya, hal tersebut secara tidak langsung juga menuntut karyawan perusahaan untuk selalu mengembangkan kualitas individunya agar dapat menjalankan tanggungjawabnya sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya sehingga membantu perusahaan dalam pencapaian sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan sistem pengelolaan bisnis harus didukung dengan kompetensi karyawan sebagai pihak yang menjalankannya. Karena sebaik apapun sistem yang diterapkan perusahaan kalau sumber dayanya tidak mampu menjalankannya dengan baik maka semuanya akan sia-sia. Hal tersebutlah yang dapat digunakan sebagai acuan oleh PT. Avia Avian tentang pentingnya sebuah pelaksanaan pelatihan bagi karyawan perusahaannya. Tidak dapat dipungkiri dengan peningkatan sebuah sistem perusahaan yang semakin membaik dan didukung oleh peningkatan kemampuan sumber dayanya perusahaan akan dapat menjalankan pelaksanaan pengendalian intern dengan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4.5. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini merupakan penelitian persepsi yang dilakukan dengan cara menilai diri sendiri sehingga lebih cenderung subjektif.
2. Hasil penelitian ini dilakukan pada PT. Avia Avian di Sidoarjo, sehingga hasil temuan ini hanya berlaku untuk pelaksanaan sistem

pengendalian intern pada PT. Avia Avian di Sidoarjo (tidak dapat digeneralisasikan).

## V. Kesimpulan dan Saran

Dengan demikian berdasarkan hasil pengujian regresi baik secara Uji<sub>t</sub> maupun Uji F dengan alat bantu analisis SPSS 15.0, dari pengujian kesesuaian model (Uji F) diketahui bahwa model regresi yang dihasilkan cocok guna melihat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap Sistem Pelaksanaan Pengendalian Intern Sedangkan dari Uji t diketahui bahwa Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y). Pengalaman ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y) dan Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y).

Dengan demikian, PT. Avia Avian Sidoarjo perlu menyiapkan sebuah langkah yang efektif salah satunya menyeleksi calon karyawan berdasarkan persyaratan yang dituntut oleh pekerjaannya. Disamping itu, perusahaan harus selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya salah satunya dengan melakukan pelatihan. Perusahaan harus tetap menjalankan sistem pengendalian intern dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan selalu mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusianya sebagai salah satu hal yang sentral dalam berlangsungnya operasional perusahaan.

Bagi akademisi dapat mengetahui beberapa teori yang sesuai dan yang bertentangan dengan variable yang digunakan yang telah dijadikan sebagai landasan dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam penelitian selanjutnya. Disamping itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan pengendalian intern di samping faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini, hal tersebut, harus disesuaikan dengan permasalahan yang ada.

## Daftar Pustaka

- Anonim, 2003, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Departemen Pendidikan Nasional, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Ahmadi, Abu, 2002, Psikologi Sosial, Edisi Revisi, Penerbit Rineka CIPTA, Jakarta.
- Bodnar, George H dan Hopwood, William S, 2006, Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 9, Penerbit Andi Yogyakarta
- Chaer, Abdul, Psikolinguistik Kajian Teoritik, 2003, Penerbit Rineka CIPTA, Jakarta.
- Foulkes, Fred K., Livernash, 1975, Human Resource Management, Second Edition, Prentice Hall Inc., EnglewoodCliffs, New Jersey.
- Hammer, Carter Usry, 1993, Cost Accounting 11 Edition, College Div South Western.
- Handoko, T. Hani. 1995, Manajemen, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harun, Cut Zahri, 2003, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah,
- Husnan, Sevtiyeni Handayani, 2010, Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern Pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional, Jawa Timur.
- Husni, Hari Setiabudi, Karmawan, I Gusti Made, dan Haris, Abdul, 2010, Evaluasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Pt. XYZ, Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2002, Standar Akuntansi Keuangan, Jakarta: Salemba Empat.
- Kementrian Koperasi dan UK & M RI. 2002, Himpunan Kebijakan Koperasi dan UKM Dibidang Akuntabilitas, Jakarta. Dep. Kop.
- Kuncoro, Mudjarad, Pd. D, 2003, Metode Penelitian Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkuprawito, Sjarif, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, PT. Gramedia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Mulyadi. 1997, Sistem Akuntansi, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Puspaningsih, Abriyani, 2002, Pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajerial, Vol. 6 No.2, JAAI.

Ruky, Achmad S, 2003, Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sumarsono, 2002, Metode Penelitian, Penerbit UPN "Veteran" Jatim, Surabaya.

Sosial dan Keterkaitannya dengan Budgetary Slack (Senjangan Anggaran), Proceeding SNA VII, Udayana, Denpasar 1-2 Desember 2004.