

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN**

(Survei pada Perusahaan Tekstil di Kabupaten Sukoharjo)



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

ESNA MIRAWATI

B 200 100 358

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :
**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN** (Survei
pada Perusahaan Tekstil di Kabupaten Sukoharjo)

Yang ditulis oleh :

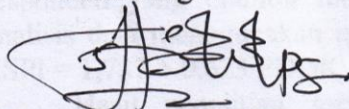
ESNA MIRAWATI

B 200 100 358

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi ini telah memenuhi syarat
untuk diterima.

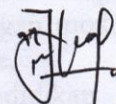
Surakarta, Mei 2014

Pembimbing 2



(Shinta Permata Sari, S.E)

Pembimbing 1

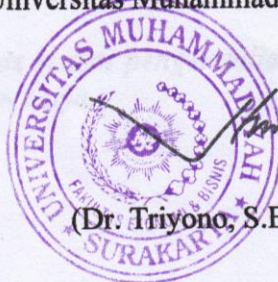


(Dra. Nursiam, Ak., MH.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, S.E, M.Si)

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN**

(Survei pada Perusahaan Tekstil di Kabupaten Sukoharjo)

ESNA MIRAWATI

B200100358

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Email : mirawati290892@yahoo.co.id

ABSTRAK

Efektivitas sistem pengendalian intern dalam perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakannya. Efektivitas sistem pengendalian intern dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman dan pelatihan kerja terhadap efektivitas sistem pengendalian intern pada perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo.

Metode survei digunakan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan kuestioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan model persamaan $ESPI = 1,787 + 0,623 PDDK - 0,067 PGLM + 0,386 PK + e$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,193 dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. (2) Pengalaman tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,524 dan nilai signifikansi sebesar $0,602 > \alpha = 0,05$. (3) Pelatihan kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,981 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Kata kunci : *efektivitas sistem pengendalian intern, pendidikan, pengalaman, pelatihan kerja.*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu tempat untuk melakukan proses produksi barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan tujuan memperoleh laba atau keuntungan (Wulandari, 2013). Perkembangan zaman yang sangat pesat mendorong tingginya tingkat persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif, salah satunya adalah menciptakan keunggulan bersaing baik dalam hal sumber daya manusia yang berkualitas, penguasaan teknologi maupun kemampuan akses pasar yang luas melampaui batas-batas negaranya untuk membuat perusahaan tetap bertahan (Harahap, 2012). Banyak faktor yang menyebabkan suatu perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah sistem pengendalian intern perusahaan, karena sistem pengendalian intern berkaitan langsung dengan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Tuanakotta, 2013: 127).

Sistem pengendalian berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas manajemen yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan (Sukrisno, 2009:232 dalam Arifiyani dan Sukirno, 2012). Manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif yaitu (a) untuk strategis, sasaran-sasaran utama yang mendukung misi organisasi; (b) keandalan pelaporan keuangan; (c) efektivitas dan efisiensi operasi dan; (d) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Tuanakotta, 2013: 127)

Efektivitas sistem pengendalian intern setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Suatu sistem yang baik akan sia-sia apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai dalam pelaksanaannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat vital dalam pencapaian tujuan suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan *human capital* yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.

Perusahaan tekstil merupakan salah satu potensi ekonomi yang cukup membanggakan di wilayah Kabupaten Sukoharjo karena merupakan lokasi perusahaan tekstil terbesar di Asia Tenggara. Berdasarkan keterangan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo, tercatat pada tahun 2012 sebesar 86,06% dari total produk ekspor non migas Kabupaten Sukoharjo adalah produk tekstil dan produk tekstil/garmen. Produk-produk yang dihasilkan mampu menembus pasar internasional dan mampu menyuplai kebutuhan pakaian dunia.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN (Survei Pada Perusahaan Tekstil di Kabupaten Sukoharjo)”**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman dan pelatihan kerja terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Pengendalian Intern

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mendefinisikan sistem pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : (a) keandalan pelaporan keuangan; (b) efektivitas dan efisiensi operasi dan; (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Wilopo, 2006).

B. Efektivitas Sistem Pengendalian intern

Efektivitas sistem pengendalian intern menurut IAI (dalam Wilopo, 2006) diukur dengan terpenuhinya unsur-unsur dari sistem pengendalian internal dengan indikator: (1) Penerapan wewenang dan tanggungjawab; (2) Pencatatan transaksi; (3) Pengendalian fisik; (4) Sistem akuntansi; (5) Pemantauan dan evaluasi

C. Pendidikan

Pendidikan adalah pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan (Sunarto, 2012).

D. Pengalaman

Pengalaman merupakan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meliputi lamanya karyawan bekerja dan macam pekerjaan yang pernah dilakukan (Laniwidyanti, 2010).

E. Pelatihan kerja

Pelatihan menurut Tunjung (2005: 143 dalam Sumarta 2012) merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1 : Pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

H2 : Pengalaman berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

H3 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Sangarimbun, 1998 dalam Al Ummah, 2009)

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006: 27).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo yang terdaftar dalam kategori perusahaan tekstil menurut Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo tahun 2013. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan tekstil di bagian akuntansi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Teknik ini mempermudah peneliti dalam pengambilan sampel karena dalam pengambilan sampel dilakukan secara bebas tanpa menentukan status, kriteria atau keadaan dari responden (Sekaran, 2000: 235). Pengambilan sampel dilakukan pada perusahaan tekstil yang berkenan mengizinkan karyawannya untuk menjadi responden.

C. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari individu, kelompok-kelompok tertentu dan juga responden yang telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti yang memiliki data spesifik dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2006: 29). Sumber data berasal dari data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden yang dimaksud.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing karyawan di bagian akuntansi yang bekerja pada perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo dengan memberikan batasan waktu sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah disepakati bersama.

E. Definisi Operasional dan Variabel

1. Variabel Dependen (Efektivitas Sistem Pengendalian Intern/ ESPI)

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Wilopo (2006) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi dan, (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang

berlaku. Instrumen yang digunakan untuk mengukur efektivitas sistem pengendalian intern terdiri dari 5 item pernyataan yang dikembangkan peneliti dari IAI (2001 dalam Wilopo 2006). Indikator dari efektivitas sistem pengendalian intern terdiri dari :

- a. Penerapan wewenang dan tanggungjawab
- b. Pencatatan transaksi
- c. Pengendalian fisik
- d. Sistem akuntansi
- e. Pemantauan dan evaluasi

2. Variabel Independen

a. Pendidikan (PDDK)

Pendidikan adalah pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan (Sunarto, 2012). Variabel independen pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang terdiri dari 5 item pernyataan. Pendidikan memiliki 5 indikator antara lain:

- 1) Kegunaan pendidikan untuk melaksanakan tugas.
- 2) Kegunaan pendidikan untuk menyelesaikan kesulitan dan tantangan.
- 3) Kegunaan pendidikan untuk pekerjaan.
- 4) Kegunaan pendidikan untuk menyelesaikan masalah.
- 5) Pengaruh pendidikan pada ketepatan dalam melaksanakan tugas.

b. Pengalaman (PGLM)

Pengalaman merupakan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meliputi lamanya karyawan bekerja dan macam pekerjaan yang pernah dilakukan (Laniwidyanti, 2010). Variabel ini diukur melalui masa kerja karyawan yang terdiri dari 3 item pernyataan berdasarkan instrumen dalam penelitian Laniwidyanti (2012), dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang telah bekerja dalam kurun waktu tertentu pada organisasi dan dipandang lebih profesional di bidang pekerjaannya

jika dibandingkan dengan karyawan baru dalam pekerjaan yang sama.

- 2) Kontribusi pada organisasi cukup banyak dan berpengaruh pada standar penerimaan apapun.
- 3) Mudah untuk memecahkan masalah.

c. Pelatihan Kerja (PK)

Pelatihan menurut Tunjung (2005: 143 dalam Sumarta 2012) merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Variabel diukur dengan instrumen yang digunakan pada penelitian Sumarta (2012) dan terdiri dari 4 item pernyataan dengan 4 indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan karyawan
2. Kemampuan karyawan
3. Keahlian karyawan
4. Sikap karyawan

Keempat variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner menggunakan pernyataan dengan 5 skala *likert*.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas data

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan regresi linier berganda.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel

terikat. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R²*.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	<i>Std. Error</i>	<i>t</i> _{hitung}	Signifikansi
Konstanta	1,787	2,528		
Pendidikan	0,623	0,120	5,193	0,000
Pengalaman	-0,067	0,128	-0,524	0,602
Pelatihan kerja	0,386	0,097	3,981	0,000
<i>F</i> _{hitung}	19,225			
<i>F</i> tabel	2,75			
Probabilitas	0,000			
R square	0,470			
Adj. R square	0,446			

Sumber : data primer diolah

Dari hasil pengolahan data diatas dapat disusun sebuah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$ESPI = 1,787 + 0,623 PDDK - 0,067 PGLM + 0,386 PK + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat diuraikan bahwa:

- a. Konstanta bernilai 1,787 menyatakan bahwa apabila tidak terdapat variabel pendidikan, pengalaman dan pelatihan kerja, maka efektivitas sistem pengendalian intern dapat tercapai, dengan asumsi kondisinya konstan dalam arti tidak ada perubahan nilai koefisien pada variabel pendidikan, pengalaman dan pelatihan kerja.
- b. Koefisien regresi variabel pendidikan adalah sebesar 0,623. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan yang semakin sesuai dengan pekerjaan akan meningkatkan efektivitas sistem pengendalian intern.

- c. Koefisien regresi variabel pengalaman adalah sebesar -0,067. Hal ini menunjukkan semakin karyawan berpengalaman, akan menurunkan menurunkan efektivitas sistem pengendalian intern.
- d. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja adalah sebesar 0,386. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan kerja maka efektivitas sistem pengendalian intern akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.16 uji F menggunakan *level of significant* 5% diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,225 lebih besar dari F_{tabel} (2,75) dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen pendidikan (PDDK), pengalaman (PGLM) dan pelatihan kerja (PK) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen efektivitas sistem pengendalian intern (ESPI) dan model regresi fit

Pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,446. Dengan demikian dapat ditinterpretasikan bahwa bahwa efektivitas sistem pengendalian intern (ESPI) dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan (PDDK), pengalaman (PGLM) dan pelatihan kerja (PK) sebesar 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

B. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	<i>p-value</i>
Pendidikan	5,193	1,995	0,000
Pengalaman	-0,524	-1,995	0,602
Pelatihan Kerja	3,981	1,995	0,000

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan kerja lebih besar dari t_{tabel} 1,995 dan nilai signifikansi sebesar

$0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

Nilai t_{hitung} variabel pengalaman $-0,524$ lebih kecil dari $t_{tabel} -1,995$ dan nilai signifikansi $0,602 > \alpha = 0,05$. Hal ini berarti pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

C. Pembahasan

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini berarti H_1 terdukung secara statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafidah (2011) dan Ompunsungu (2002) bahwa pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya pendidikan dalam meningkatkan kualitas diri seseorang untuk menjalani kehidupannya kearah yang lebih positif atau dapat membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mendapatkan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai tanggung jawabnya, maka perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo perlu menyiapkan sebuah langkah efektif salah satunya menyeleksi calon karyawan berdasarkan persyaratan kesesuaian pendidikan yang ditempuh dengan pekerjaan yang akan dijalani. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan pengalaman tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini berarti H_2 tidak terdukung secara statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafidah (2011) dan Ompusungu

(2002), serta belum cukup mendukung penelitian Safitri (2010) dan Faidal (2007).

Berdasarkan hasil deskripsi karakteristik responden menunjukkan bahwa memang sebagian besar responden mempunyai pengalaman di bawah 3 tahun. Kondisi ini kemungkinan menjadi penyebab pengalaman tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang ada pada perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo masih perlu memahami sistem pengendalian intern yang ada di perusahaan.

3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hasil uji Hipotesis ketiga menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini berarti H_3 terdukung secara statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafidah (2011).

Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Temuan ini juga membuktikan bahwa pelatihan yang dijalani karyawan pada perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo sangat membantu dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

Perusahaan tekstil di Kabupaten Sukoharjo harus menyadari perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Kondisi ini membuat para pelaku bisnis untuk berlomba-lomba menjadi jawara dalam dunia bisnis. Hal tersebut dilakukan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Tingginya tingkat persaingan bisnis dalam bidang tekstil menuntut perusahaan tekstil di Sukoharjo untuk terus memperbaiki pengelolaan bisnisnya. Secara tidak langsung hal ini menuntut perusahaan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sistem pengelolaan bisnis harus diimbangi dengan pengembangan sumber daya manusia yang

dimiliki karena secanggih apapun suatu sistem tetap manusia yang akan menjalankan sistem tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (5,193) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Oleh karena itu H_1 terdukung secara statistik.
2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (-0,524) dan tingkat signifikansi 0,602 lebih besar dari α (0,05). Oleh karena itu H_2 tidak terdukung secara statistik.
3. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,981) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Oleh karena itu H_3 terdukung secara statistik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh serta adanya keterbatasan dalam penelitian, sehingga saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya objek penelitian dapat dilakukan dengan memperluas jumlah responden pada karyawan di perusahaan pada wilayah lainnya, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap efektivitas sistem pengendalian intern.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ummah, Muhammad Basirun. 2009. *Jenis-Jenis Penelitian*. Diunduh dari <http://basirunjenispel.blogspot.com/>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Anisa, Fudy. 2012. *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. Pertani (Persero) Jakarta*. Skripsi Universitas Gunadarma, diunduh dari <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3745533/>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Arifiyani dan Sukirno. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Jurnal Nominal*. Vol. 1, No. 1. Diunduh dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/download/995/798>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Arens, Alvin A dan Loebbeck. 1996. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Destiyanti dan Ratnadi. 2008. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Pengawas Intern Terhadap Efektivitas Penetapan Struktur Pengendalian Intern Pada Bank Pengkreditan Rakyat Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Bisnis*. Vol. 3, No, 1 Januari 2008. Diunduh dari <http://www.google.com/Fblognyaekonomi.files.wordpress.com> diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo, *Data Perusahaan Kategori Perusahaan Tekstil*. Diunduh dari www.disperindagsukoharjokab.go.id, diakses terakhir tanggal 16 Desember 2013.
- Hendriyani, Susi, dkk. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Pekbis*. Vol. 5, No. 2. Diunduh dari <http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/viewFile/1489/1465>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Faidal. 2007. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM di Bangkalan. *Jurnal Studi Manajemen Universitas Trunojoyo*, Vol. 1, No. 2. Diunduh dari <http://neo-bis.trunojoyo.ac.id/admin/download.php?id=72>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Harahap, Mora. 2012. *Strategi Dunia Usaha Menghadapi Globalisasi di Era Keterbukaan Teknologi Informasi*. Diunduh dari <http://mora-harahap.blog.co.uk/2012/02/08/strategi-kesiapan-dunia-usaha-menghadapi-globalisasi-di-era-keterbukaan-teknologi-informasi-12706075/>, diakses terakhir tanggal 23 januari 2014.
- Hartadi, Bambang. 1992. *SPI dan Hubungannya Dengan Manajemen dan Audit*. Yogyakarta: BPFE.
- Hufad, Admad. 2008. *Konsep Pendidikan*. Diunduh dari <http://nie07independent.wordpress.com/konsep-pendidikan/>, diakses terakhir tanggal 28 februari 2014.
- Husna, Fadhilla. 2013. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengawasan Keuangan Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Nilai Pelaporan Keuangan Pemerintah. Universitas Negeri Padang: *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*. Vol 1, No 2. Diunduh dari <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download/609/368>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Jusup, Al Haryono. 2002. *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Khotimah, Husnul. 2010. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Konsultan Pajak (Studi Empiris Pada Kantor Konsultan Pajak Dan Kantor Akuntan Publik Divisi Pajak Di Jakarta)*. : Skripsi Universitas Islam Jakarta. Diunduh dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21356/1/HUSNUL%20KHOTIMAH-PDF.pdf>, diakses terakhir tanggal 23 Oktober 2013.
- Krismiaji. 2002. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: AMP YKP.
- Laniwidyanti. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalamn Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. *Jurnal Wacana*, Vol. 13, No. 2 April 2010. Diunduh dari <http://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/viewFile/166/143>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.
- Maryati, Yenny. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Mestika Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Riau* . diunduh dari

<http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/867/1/Microsoft%20Word20-%20KARYA%20ILMIAH.pdf>, diakses terakhir tanggal 12 Desember 2013.

Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE.

Nafidah, Lina Nasihatun. 2011. Implementation Of Internal Control System On Avian PT.Avia Sidoarjo Viewed From The Quality Of Human Resources. *Jurnal Entrepreneur*. Vol. 2, No. 2. Diunduh dari <http://www.jurnal.unipdu.ac.id/index.php/Entrepreneur/article/download/118/73>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.

Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.

Ompusungu, Halomoan. 2002. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 1, No. 2 Mei 2002.

Safitri, Karina Yusdiana. 2010. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional Dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pada Perusahaan Bersertifikat ISO Di Surabaya. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya*. Diunduh dari http://katalog.library.perbanas.ac.id/download_RANGKUMAN_2007310126.pdf, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.

Saputra, Argo Dwi. 2009. *Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja Internal Auditor Terhadap Efektivitas Penerapan Sisitem Pengendalian Intern Perusahaan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervenin (Studi Kasus Pada PT.Bank X)*. Skripsi Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta, Tidak Dipublikasikan.

Sekaran, Uma. 2000. *Bisnis, Metodologi Peneltitian*. New York: Jhon Willey dan Sons. Inc, diterjemahkan oleh Erlangga.

Simamora, Henry.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sumarta, Edot Marta. 2012. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Benua Etam Jaya Mandiri. Universitas Mulawarman: *Jurnal Publikasi Ilmiah Universitas Mulawarman Samarinda*. Vol. 1, No. 1. Diunduh dari <http://journal>.

feunmul.in/ojs/index.php/publikasi_ilmiah/article/download/62/57, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.

Sunarto. 2012. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri). *Jurnal Umum Manajemen Revitalisasi*. Vol. 1, No. 2, September 2012. Diunduh dari <http://publikasi.uniskakediri.ac.id/data/uniska/revitalisasivol1no2sep2012/Wardono.pdf>, diakses terakhir tanggal 12 Desember 2013.

Tuanakotta, Theodorus M. 2013. *Audit berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat

Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Perusahaan Publik Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia). *Kumpulan Naskah Simposium Akuntansi ke-9 Padang di Univeritas Andalas Padang*.

Wulandari, Lutfia. 2013. *Pengertian Perusahaan*. Diunduh dari <http://lutfiawulandari.blogspot.com/2013/04/pengertian-perusahaan.html>, diakses terakhir tgl 28 des 2013.

Yosefrinaldi. 2013. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Sistem Pengndalian Interb Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*. Vol. 1, No. 1. Diunduh dari <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/download>, diakses terakhir tanggal 23 Januari 2014.