

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN BARANG DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN  
(Studi Empiris PT.Erakomp Infonusa)**

**Hidayatullah**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana**

***E-mail : [Hidayatullah8889@gmail.com](mailto:Hidayatullah8889@gmail.com)***

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana,  
Jl. Meruya Selatan No. 1, Kembangan, Kota Jakarta Barat 11650, Indonesia.

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of internal control system on inventory and the competence of human resources on company performance. Inventory is one of important assets owned by the company as well as the competence of human resources in the organization or company that has an important role in achieving company goals. The research design used was causal and data collection was carried out using a questionnaire instrument. The population of this study were employees of PT.Erakomp Infonusa and the sample was randomly selected as many 90 employees. The analysis used is multiple linear regression.*

*The results of the study indicate that simultaneous variables of internal control systems of goods are affect to the company performance, partially the company's internal control systems of goods also affect company performance. Simultaneously the competence of human resources affects company performance, partially the effectiveness of human resources also affects the company's performance at PT. Erakomp Infonusa with a positive coefficient direction. Therefore the need for a good internal control system and effective human resources to optimize company performance*

**Keywords:** *Internal control system of goods, human resources competence, company performance*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal persediaan barang dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. Persediaan merupakan salah satu aktiva penting yang dimiliki perusahaan begitu juga kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT.Erakomp Infonusa dan sampel dipilih secara random sebanyak 90 karyawan. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.*

*Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan sistem pengendalian internal persediaan barang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, secara parsial sistem pengendalian internal perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Secara simultan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, secara parsial kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Erakomp Infonusa dengan arah koefisien positif. Dengan demikian jika manajemen menghendaki kinerja perusahaan meningkat maka diperlukan peningkatan sistem pengendalian internal persediaan barang dagang dan peningkatan kompetensi karyawan.*

**Kunci:** *Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Perusahaan*

## PENDAHULUAN

Secara umum, perusahaan dagang dapat didefinisikan sebagai organisasi yang melakukan kegiatan usaha dengan membeli barang dari pihak atau perusahaan lain kemudian menjualnya kembali kepada masyarakat (Haryono, 2015), karena di samping merupakan aset yang nilainya paling besar dibanding aktiva lancar lainnya dalam neraca perusahaan, juga disebabkan sumber utama pendapatan perusahaan dagang umumnya terdiri dari beraneka ragam jenis barang dagang dengan jumlah relatif banyak, sehingga rentan terhadap resiko keterlambatan barang datang dengan barang yang akan dijual, resiko kerusakan barang, dan risiko kecurangan, pencurian, kelalaian, dan kesalahan pencatatan persediaan yang diakibatkan oleh kelalaian dari sumber daya manusia nya. Untuk meminimalkan permasalahan tersebut, ada baiknya sebuah perusahaan membentuk sistem pengendalian persediaan barang dagang yang baik agar dapat meningkatkan efektivitas dalam mengelola aktivitas yang berhubungan dengan persediaan.

Pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional maupun finansial perusahaan telah berjalan sesuai prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Hery, 2015). Pengendalian internal merupakan bagian yang terpenting dari sistem informasi akuntansi. Alasan utama melakukan pengendalian terhadap aktivitas bisnis adalah untuk memberikan jaminan bahwa seluruh kegiatan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku di perusahaan tersebut dan untuk mengurangi resiko terhadap segala kecurangan yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan.

Namun meskipun sistem pengendalian sudah dibentuk sebaik mungkin, pelaksanaannya juga membutuhkan kontrol. Untuk memberikan keyakinan bahwa sistem pengendalian yang sudah dibentuk memang dijalankan seharusnya, maka dari itu ada baiknya sebuah perusahaan melakukan evaluasi sistem pengendalian persediaan barang dagang agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Begitu juga dengan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam kinerja sebuah perusahaan karena meningkat atau tidaknya kinerja sebuah perusahaan juga bisa dilihat dari sumber daya manusianya, baik dari segi jumlah ataupun kemampuan dari sumber daya manusia itu sendiri seperti keterampilan, kedisiplinan dan tanggung jawab.

PT. Erakomp Infonusa adalah perusahaan dagang (*reseller*) yang bergerak pada bidang jual beli barang IT seperti Server, Komputer, Notebook, Printer dan Software pendukung perangkat IT. Perusahaan ini setiap harinya memiliki aktivitas keluar masuk barang yang sangat sibuk dimana bagian operasional dan gudang dapat melakukan pengiriman ke *customer* dan penerimaan barang dari pemasok dalam jumlah besar dan beragam. Berdasarkan rapat manajemen dengan Direktur PT Erakomp Infonusa Bapak Ferry Tan, manajemen sering menerima keluhan baik dari internal maupun eksternal tentang masalah operasional dan persediaan, dari keuntungan pada laporan keuangan ternyata dalam lima tahun terakhir profit perusahaan mengalami naik turun sebanding dengan jumlah karyawan pada perusahaan tiap tahun nya. Pengawasan maupun pengendalian yang tidak efektif serta jumlah atau kompetensi sumber daya manusia yang tidak ditingkatkan dapat menimbulkan masalah pada kinerja pada perusahaan.

Masalah yang terdapat pada bagian gudang ataupun operasional antara lain terjadinya *lost*, yaitu suatu kondisi dimana stok fisik tidak sesuai dengan stok yang ada pada sistem komputer, dalam hal ini pengawasan yang tidak rutin serta system pengendalian yang tidak baik dapat menyebabkan unit di gudang dapat dengan mudah hilang atau diambil oleh pihak yang tidak bertanggung-jawab. Masalah lain yang sering timbul adalah unit yang diterima oleh bagian penerimaan dan gudang tidak sesuai dengan *purchase order* tapi tetap diterima dan diproses, dan penjadwalan pengiriman barang yang tidak tepat waktu dengan permintaan user.

Pengendalian sistem persediaan bertujuan untuk melindungi harta perusahaan dan juga agar informasi mengenai persediaan lebih dapat dipercaya. Pengendalian sistem persediaan dapat dilakukan dengan melakukan tindakan pengamanan untuk mencegah terjadinya kerusakan, pencurian maupun tindakan menyimpang lainnya, sedangkan sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan diadakannya pelatihan dan sertifikasi. Mengingat pengendalian sistem persediaan dana kompetensi sangatlah penting bagi kinerja perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh sistem pengendalian internal persediaan barang dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT.Erakomp Infonusa).

## KAJIAN TEORI

### Teori Stewardship

Teori Stewardship menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai steward termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku steward tidak akan meninggalkan organisasinya sebab steward berusaha mencapai sasaran organisasinya. Teori ini didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pelayan dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada principalnya (Gudono, 2017).

Implikasi teori stewardship dalam penelitian ini, dapat menjelaskan eksistensi Perusahaan sebagai principal yang harus dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap sistem dan pengendalian internal perusahaan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Perilaku steward adalah kolektif, sebab steward berpedoman dengan perilaku tersebut tujuan organisasi dapat dicapai. Misalnya peningkatan penjualan atau profitabilitas. Perilaku ini akan menguntungkan principal termasuk outside owner (melalui efek positif yang ditimbulkan oleh laba dalam bentuk dividen dan *share prices*), hal ini juga memberikan manfaat pada status manajerial, sebab tujuan mereka ditindaklanjuti dengan baik oleh Steward. Para ahli teori stewardship mengasumsikan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan principal. Steward melindungi dan memaksimalkan shareholder melalui kinerja perusahaan, oleh karena itu fungsi utilitas steward dimaksimalkan.

### Sistem Pengendalian Internal

Istilah pengendalian internal sebenarnya telah lama dikenal oleh para akuntan dan auditor, dan definisi istilah ini telah beberapa kali mengalami perubahan. Terakhir, definisi yang banyak dijadikan rujukan adalah definisi yang dirumuskan oleh *Committee of Sponsoring Organizations (COSO) of the treadway commission's*, (1994) dalam (Ardana, 2015), sebagai berikut : “....as a process, effected by an entity’s board of directors, management and other personnel, design to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories : (a) Effectiveness and efficiency of operations, (b) reliability of financial reporting, and (c) compliance with applicable laws and regulations”. (...suatu proses yang diberlakukan oleh dewan direksi, manajemen, dan aparat lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai sehubungan dengan pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut : (a) efektivitas dan efisiensi operasi, (b) keandalan laporan keuangan, dan (c) ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku).

Tujuan pengendalian internal dilihat dari perspektif sistem informasi akuntansi, lebih ditujukan untuk membantu manajemen melakukan pengamanan aset perusahaan, dan membina sistem informasi akuntansi yang andal dan dapat dipercaya Untuk mencapai kedua tujuan ini, Weygandt, Kieso, Kimmel mengemukakan beberapa prinsip pengendalian internal sebagai berikut (Kieso, 2019):

1. Menetapkan tanggung jawab
2. Pemisahan tugas
3. Prosedur dokumentasi
4. Kendali secara fisik, elektronik dan mekanik
5. Verifikasi internal yang bersifat independen
6. Alat kontrol lainnya

Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan beberapa manfaat dan tujuan sistem pengendalian internal, yaitu :

1. Menjaga kekayaan organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data.
3. Mendorong Efisiensi.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

### **Persediaan**

Berdasarkan SAK ( 2014 : lampiran I06 PSAP 05 – I ) persediaan adalah sebagai berikut : “Persediaan adalah aset lancar dalam bentuk barang atau perlengkapan yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan operasional pemerintah, dan barang – barang yang dimaksudkan untuk dijual dan /atau diserahkan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.”

Menurut Rudianti persediaan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kemampuan perusahaan untuk memperoleh pendapatan (Angelina, 2017). Menurut Syakur ada tiga metode penilaian persediaan yang umum digunakan yaitu : metode FIFO (first-in, first-out), metode LIFO (last-in, last-out) dan metode biaya rata – rata (*average cost method*) (Angelina, 2017). Menurut Santoso metode pencatatan persediaan barang dagang dalam akuntansi ada dua yaitu : Metode Fisik (Periodik), metode perpetual atau terus menerus (Angelina, 2017).

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (Marwansyah, 2016) : “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial”.

Menurut Marwansyah (Marwansyah, 2016) mengemukakan bahwa : “Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”.

Berdasarkan pada pendapat ahli diatas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur peran dan hubungan antar pegawai dalam suatu organisasi sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dan kompetensi adalah sebuah karakteristik seseorang yang berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja yang membuat orang tersebut mampu menjalankan tugasnya dalam organisasi.

### Kinerja Perusahaan

Menurut Gitman dan Zutter (Gitman,2015) kinerja perusahaan adalah suatu kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan (profit) pada tingkat penjualan, aset dan modal saham tertentu. Para investor tentunya akan menginvestasikan dananya kepada perusahaan dengan keuntungan yang baik agar mendapatkan keuntungan dari dana yang telah diinvestasikan. Hal ini diperkuat dalam penelitian Chariri dan Ghozali (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan bisa juga diukur dengan menggunakan informasi keuangan atau juga menggunakan informasi non keuangan, informasi non keuangan ini dapat berupa kepuasan pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, meskipun begitu, kebanyakan kinerja perusahaan diukur dengan rasio keuangan dalam periode tertentu.

Menurut Horngren (Dewi, 2015), pada dasarnya ukuran kinerja yang baik mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Berhubungan dengan tujuan perusahaan
2. Mempunyai perhatian yang seimbang antara jangka pendek dan jangka panjang
3. Menggambarkan aktivitas kunci manajemen
4. Dipengaruhi oleh tindakan karyawan
5. Siap dipahami oleh karyawan
6. Digunakan dalam evaluasi dan bermanfaat bagi karyawan
7. Bertujuan logis dan merupakan pengukuran yang mudah
8. Digunakan konsisten dan teratur

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Salah satu mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah laba, laba yang diraih dari kegiatan yang dilakukan merupakan cerminan kinerja sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya.

### Return On Asset (ROA)

ROA (Return on Asset), Kasmir (Kasmir, 2016) mengatakan Return on Assets (ROA) adalah sebuah alat analisis keuangan yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dari total aktiva yang dimiliki perusahaan, rasio ini diperoleh dengan membagi laba sebelum bunga dan pajak dengan jumlah aset perusahaan. Menurut Gitman dan Zutter (2015) mengatakan bahwa Return on Assets (ROA) digunakan untuk mengukur keefektifan manajemen dalam menghasilkan laba dengan aset yang tersedia, semakin tinggi nilai ROA maka perusahaan tersebut dikatakan baik dan sebaliknya. Skala pengukuran tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$ROA = \frac{\text{Laba Sebelum Bunga dan Pajak}}{\text{Aset}} \times 100\%$$

### Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan terhadap Kinerja Perusahaan.

Berbicara mengenai pengendalian internal atas persediaan, sesungguhnya ada 2 (dua) tujuan utama dari diterapkannya pengendalian internal tersebut, yaitu untuk mengamankan atau mencegah aktiva perusahaan (persediaan) dari tindakan pencurian, penyelewengan, penyalahgunaan, dan kerusakan, serta menjamin keakuratan (ketepatan) penyajian persediaan dalam laporan keuangan sehingga juga menunjang untuk tercapainya tujuan perusahaan (Cynthia, 2015). Hal ini sejalan dengan teori stewardship yang menjelaskan eksistensi perusahaan sebagai principal yang harus dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap sistem dan pengendalian internal perusahaan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan tercapai, dan tujuan perusahaan adalah tidak lain yaitu profit dalam hal ini akan terlihat dari kinerja perusahaan tersebut apakah menghasilkan keuntungan atau sebaliknya yaitu kerugian.

Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan Ratu dan Haryono menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (dalam hal ini kinerja penjualan) (Ratu & Haryono, 2018).

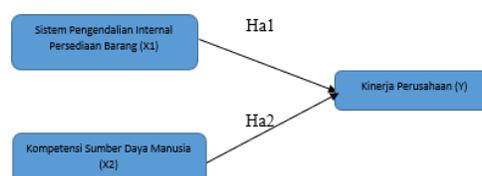
### Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam pengawasan persediaan di gudang perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar tidak terjadinya kecurangan pada pencatatan atau perhitungan persediaan. Menurut Wibowo kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas, kualitas dan efektifitas dalam bekerja akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan Stewardship Theory, model of man yang mana ini didasarkan pada pelayan yang memiliki perilaku dimana dia dapat dibentuk agar selalu dapat diajak bekerjasama dalam organisasi, memiliki perilaku kolektif atau berkelompok dengan utilitas tinggi daripada individunya dan selalu bersedia untuk melayani. Pada teori stewardship terdapat suatu pilihan antara perilaku self serving dan pro-organisational, perilaku pelayan tidak akan dipisahkan dari kepentingan organisasi adalah bahwa perilaku eksekutif disejajarkan dengan kepentingan principal dimana para steward berada. Steward akan menggantikan atau mengalihkan self serving untuk berperilaku kooperatif. Sehingga meskipun kepentingan antara steward dan principal tidak sama, steward tetap akan menjunjung tinggi nilai kebersamaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan Ilman & Eny menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja (Ilman & Eny, 2018). Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah kuat. Dari hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa kompetensi yang tinggi dimiliki karyawan, yaitu terdiri dari dimensi karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, yang mana mempengaruhi kinerja perusahaan.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau prediksi tentang fenomena atau hubungan antar fenomena. Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :



## Gambar 1 Model Hipotesis

Ho1: Sistem pengendalian internal persediaan barang tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Ha1: Sistem pengendalian internal persediaan barang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Ho2: Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Ha2: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

**METODE**

Dalam penelitian ini, waktu penelitian dimulai dari Maret 2018 penulis melakukan penelitian pada PT.Erakomp Infonusa yang beralamat di Jln Alaydrus No.37 Petojo Utara, Gambir – Jakarta Pusat 10130. Objek penelitian ini adalah menganalisa sistem pengendalian internal terhadap persediaan barang PT.Erakomp infonusa dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Perusahaan (Y). Instrumen variabel ini terdiri dari 5 item pertanyaan, variabel diukur dengan menggunakan skala ordinal dengan likert 5 poin. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2).variabel diukur dengan menggunakan skala ordinal dengan likert 5 poin.

**Populasi dan Sampel**

Penelitian ini dilakukan di PT.Erakomp Infonusa yang terletak di Jl.Petojo Utara, Gambir – Jakarta Pusat dengan jumlah populasi dalam penelitian yaitu 90 orang karyawan pada divisi terkait dan sampel pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Statistik Deskriptif.**

Tabel 1.Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
SPI Persediaan	73	26.00	24.00	50.00	37.4521	0.56369	4.81618
Kompetensi SDM	73	25.00	25.00	50.00	36.7671	0.73960	6.31911
Kinerja Perusahaan	5	0.02	0.03	0.05	0.0394	0.00353	0.00789
Valid N (listwise)	5						

(Sumber : Data diolah menggunakan Aplikasi SPSS Versi 24)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) ada 73, diketahui nilai terkecil (minimum) adalah 24,00 dan nilai terbesar (maximum) adalah 50,00 rata-rata nilai dari 73 responden mengenai Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang adalah sebesar 37,4521 dengan standar deviasi sebesar 4,81618, Kompetensi Sumber Daya Manusia mempunyai nilai terkecil 25,00 dan terbesar adalah 50,00 untuk rata-rata adalah sebesar 36,7671 dengan standar deviasi 6,31911, sedangkan Kinerja Perusahaan mempunyai nilai terkecil adalah 0,03 dan nilai terbesar adalah 0,05 dengan nilai rata-rata sebesar 0,0394 dengan standar deviasi 0,00789.

**Uji Validitas**

Menurut Ghozali, syarat yang harus dipenuhi untuk data yg valid yaitu jika  $r$  hitung  $>$   $r$

table maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $< r$  table maka item dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016). Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada indikator Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) dinyatakan valid karena nilai korelasi setiap pertanyaan diatas  $>$  dari  $r$  tabel yaitu di atas 0,227.

### Uji Realibilitas

Menurut Sujarweni, Kuesioner yang dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Sujarweni, 2015). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan 10 pertanyaan per masing – masing untuk Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan pada uji reliabilitas dapat digunakan untuk analisis selanjutnya karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar yaitu 0,742 dan 0.861  $> 0,60$ .

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali, Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirno Test* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai normalitas pada unstandardized residual adalah 0,200  $> 0,05$  sehingga uji normalitas ini diasumsikan normal. Maka uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016), Nilai umum cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $\geq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ . Berdasarkan hasil uji multikolonieritas ditemukan bahwa tidak terjadi multikolonieritas karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu Pengaruh SPI Persediaan Barang 0,578  $> 0,1$ , dan Kompetensi SDM 0,578  $> 0,1$ . Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu Pengaruh SPI Persediaan Barang 1,731  $< 10$ , dan Kompetensi SDM 1,731  $< 10$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glajser (Ghozali, 2016). Dengan ketentuan Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan nilai uji heteroskedastisitas pada nilai signifikansi tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya lebih besar dari nilai asumsi heteroskedastisitas. nilai sinigikansi Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1) adalah 0,600  $> 0,05$ , dan nilai sinigikansi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) adalah 0,065  $> 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak ada gejala multikolonieritas, dan tidak ada gejala heteroskedastisitas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi model estimasi yang Best Linier Unbiased Estimator (BLUE) dan layak untuk dilakukan analisis regresi (Ghozali, 2016).

Berdasarkan pengolahan uji data penelitian didapat hasil analisis regresi dengan nilai R sebesar 0,985. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang besar antara Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap kinerja Perusahaan.

Ketentuan untuk  $R^2$  adalah bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,970, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang dan Kompetensi SDM) terhadap variabel dependen (Kinerja Perusahaan) memberikan pengaruh sebesar 97% sedangkan 3% dipengaruhi oleh variable yang lain. Bila adjusted  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai adjusted adalah  $R^2$  adalah 0,970 yang nilainya mendekati nilai nol.

Dari hasil regresi di dapat nilai 0,00193 hal ini berarti sedikitnya kesalahan dalam memprediksi nilai Y sebesar 0,00193 sebagai pedoman jika *error of the estimate* kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

**Uji Hipotesis Uji Statistik f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0.000	2	0.000	32.301	.030 <sup>b</sup>
	Residual	0.000	2	0.000		
	Total	0.000	4			

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan  
<sup>b</sup>. Predictors: (Constant), kompetensi SDM, SPI Persediaan

Sumber : Data olah dari Aplikasi SPSS Versi 24

Kriteria keputusan yaitu :

Taraf signifikansi 0,05

F table = 2 ; 73-2 = 71, Ftabel = (3,13) Jika F hitung < Ftabel maka Ho ditolak Jika F hitung > Ftabel maka Ho diterima.

Dari data di atas diperoleh F hitung sebesar 32.301, karena 32.301 > 3,13 maka Hipotesis diterima. Kita juga bisa mengambil keputusan berdasarkan nilai probabilitas (p- value) yang tercantum pada kolom Sig. Jika probabilitas < 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima atau dengan kata lain Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan (Y).

**Uji Statistik t**

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Dari hasil pengujian di dapatkan nilai signifikansi (Sig) Variabel Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1) adalah sebesar 0,015. Karena nilai sig.0,015 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima artinya ada pengaruh Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang (X1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y), begitu juga dengan Kompetensi SDM yang mana nilai Sig.0,044 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Maka dapat disimpulkan secara parsial sistem pengendalian internal persediaan barang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan begitu juga dengan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh sistem pengendalian internal persediaan barang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, secara parsial pengaruh sistem pengendalian internal persediaan barang juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Erakomp Infonusa dengan arah koefisien positif. Secara hasil statistik variabel sistem pengendalian internal persediaan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga perusahaan tetap harus menerapkan sistem pengendalian internal persediaan dengan baik agar perusahaan dapat melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong di taatinya kebijakan perusahaan yang telah diterapkan.

Hasil Penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Liza Mutiana, Yosi Diantimala & Zuraida, 2017) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap laporan keuangan. Disamping itu hasil penelitian (Vetty Rebecca TH Panjaitan, 2015) menyimpulkan bahwa pengendalian sangat dibutuhkan tidak hanya untuk pengendalian dalam akuntansi keuangan, namun juga agar memberikan jaminan dilaksanakannya strategi yang di rencanakan pada instansi secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi.

#### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, secara parsial kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Erakomp Infonusa dengan arah koefisien positif. Hasil statistik variabel kompetensi sumber daya manusia ternyata berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga setiap perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang mereka punya karena tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Hasil Penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Erwin, Meinarni, & Paulus, 2015) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

### **PENUTUP**

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan (PT. Erakomp Infonusa) dengan arah koefisien positif. Dalam hal ini perusahaan hendaknya menerapkan dan menjalankan sistem pengendalian internal pada persediaan lebih baik lagi agar perusahaan dapat melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan (PT. Erakomp Infonusa) dengan arah koefisien positif. Dengan demikian jika manajemen menghendaki kinerja perusahaan meningkat maka diperlukan peningkatan kompetensi karyawan.

Pengendalian internal persediaan barang dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Untuk meminimalkan bias penelitian akibat persepsi responden yang berbeda dengan kondisi yang sesungguhnya, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara untuk menguji kebenaran jawaban responden dan memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada responden tentang inti dari pertanyaan pada kuesioner.

Disarankan untuk menambah atau mengganti variabel independen sistem pengendalian internal persediaan dan kompetensi sumber daya manusia dengan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti metode eksperimen atau pendekatan kualitatif agar dapat mengeksplorasi fenomena yang belum terungkap. Selain itu, penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan variabel – variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan pada PT. Erakomp Infonusa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia
- Agi Ratu. A. T dan Haryono. U. (2018) Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Internal Terhadap Kinerja Penjualan Perusahaan (Studi Pada PT B&K Baja Utama). Jakarta: JRPMA Volume 2, No.1 Januari 2018.
- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. (2014). Etika Bisnis dan Profesi. Jakarta: Salemba Empat
- Amanda Cynthia, Julie J., Steven. J. T. (2015). Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal atas Persediaan Barang Dagang Pada Grand Hardware Manado. Manado: Jurnal EMBA Vol.3 No. 3
- Andini, Dewi & Yusrawati. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I Vol. 24 No. 1 Juni 2015
- Ardiyanto, G. F., Minarsih, M. M., & Haryono, A. T. (2015) Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Serta Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Produk Tv Lcd Samsung (Studi Konsumen Di Elektronik Solution Java Supermall Semarang). Journal of Management, 1
- Ataunur, Ilman, dan Eny Ariyanto. (2015). “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk.” Telaah Bisnis 16
- Djahir, Yulia dan Dewi Pratita. (2015) Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta : Deepublish.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, Imam. dan Anis Chariri. (2016) Teori Akuntansi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitman, Lawrence J dan Chad J. Zutter. (2015) Principles of Managerial Finance. 14th Edition. Global Edition. Pearson Education Limited
- Gudono. (2017) Teori Organisasi, Edisi 4. Yogyakarta: Andi
- Heizer, Jay dan Barry Render. (2015), Operations Management (Manajemen Operasi), ed.11, Penerjemah: Dwi anoegrah wati S dan Indra Almahdy, Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya. Jakarta: Salemba empat
- Hery. (2014) Akuntansi Dasar 1 dan 2. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia

- Hery. (2015) Analisis Laporan Keuangan. Edisi 1. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Hornngren, Charles T. Bhimani, Datar, Foster. (2012). Cost Accounting A Managerial Emphasis E14. New Jerse: Englewood Cliffs
- Husein Umar. (2011) Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Ed Baru 7. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- J. Hutahaean, (2015) Konsep Sistem Informasi, Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016) Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kieso, Donald E., Weygandt, Jerry J., Warfield. (2019). Financial Accounting 4th Edition, Thiteenth Edition.Hoboken: John Wiley & Sons.
- Klesia A. K., Linda L dan Novi S. B. (2017) "Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Dagang pada Supermarket Paragon Mart Tahuna". Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 12 (2), 2017, 131-139
- Lawrence J. Gitman and Chad J. Zutter. (2015) Principle Of Managerial Finance, Fourteenth Edition. Singapore: Pearson Education
- Mahmudi. (2019) Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3 Original. Yogyakarta: STIM YKPN.