

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI STUDI EMPIRIS PADA STAF DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN ROKAN HILIR

Muhammad Fauzan¹; Jeni Wardi²; Dini Onasis³

Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : muhammadfauzan@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to examine the influence of human resources on the quality of financial reports, with the internal control system as a moderating variable for sub-district financial staff in Rokan Hilir Regency. The quality of financial reports is a crucial aspect in the implementation of transparent and accountable governance. The competence and capability of human resources are considered the main factors in producing reliable financial reports. However, the presence of an effective internal control system is believed to strengthen or weaken this influence. This study uses a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to sub-district financial staff. Data analysis was conducted using SEMP-PLS to test the interaction effect between the independent and moderating variables. The results show that human resources have a positive and significant effect on the quality of financial reports. In addition, the internal control system is proven to strengthen the relationship between human resources and the quality of financial reports. These findings indicate that improving the quality of human resources and strengthening the internal control system simultaneously are crucial in achieving quality government financial reporting.

Keywords: *Human Resources Competence, Quality of Financial Reports, Internal Control Systems*

SDM memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan sebuah organisasi. Dalam literature perkembangan ilmu manajemen terbaru menyebutkan bahwa SDM peran dan fungsi SDM tidak lagi hanya sebagai pelayan administrative melainkan juga aktif berperan dalam menjalankan strategi organisasi, perencanaan tenaga kerja, serta pengelolaan organisasi. (Widayanthi; et al 2024}

Kualitas SDM merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu organisasi mencapai tujuan visi dan misi dalam organisasi (Purbasari, 2020). Kompetensi yang tepat akan membuat pegawai memahami pekerjaannya dengan baik termasuk fungsi dari pekerjaan tersebut. Faktor seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik sebagai pegawai akan menumbuhkan idealisme terhadap diri

seorang pegawai, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin tinggi komitmen para pegawai maka semakin baik informasi akuntansi yang dihasilkan (Widaryani & Kiswanto, 2020). Pendapat lain disampaikan Karsana & Suaryana (2017) yang menyatakan kompetensi yang tepat tentunya akan berdampak pada pekerjaan yang nantinya dapat dijalankan secara optimal sehingga target daripada pemerintah dapat tercapai secara maksimal, diantaranya menciptakan laporan keuangan yang berkualitas.

Dalam (PSAK No1) menyebutkan Kompetensi teknis dan Profesionalisme SDM khusus di bagian keuangan dan akuntansi harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang standar akuntansi, regulasi keuangan, serta kemampuan teknis menyusun laporan keuangan. Laporan keuangan yang berkualitas harus andal,

relevan, dapat dibandingkan dan dapat dipahami, sesuai dengan karakteristik kualitatif informasi keuangan.

Terciptanya sebuah laporan keuangan yang baik juga tidak terlepas dari peran Sumber daya manusia sebagai pembuat laporan. Menurut Agung & Gayatri (2018) sumber daya manusia yang unggul mampu menciptakan kualitas laporan keuangan yang sesuai. Untuk itu SDM yang menjalankan tugas sebagai pembuat laporan keuangan harus memiliki kompetensi di bidang keuangan.

Disamping itu Penelitian Indrayani & Widiastuti (2020) yang mengungkapkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mampu memperkuat hubungan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian mengenai kompetensi aparatur (SDM) telah dilakukan oleh Indriasari dan Nahartyo (2008) dalam Sukmaningrum (2012), yang hasilnya menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia, tidak mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah secara signifikan, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Sukmaningrum (2012) bahwa kompetensi Sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas informasi laporan keuangan. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Winidyaningrum dan Rahmawati (2010) dalam Sukmaningrum (2012) menunjukkan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah, tetapi tidak signifikan terhadap ketepatanwaktuan. Sedangkan pemanfaatan TI berpengaruh positif signifikan terhadap keterandalan pelaporan dan ketepatanwaktuan.

Untuk bisa mewujudkan laporan keuangan dengan predikat Wajar Tanpa Pengecualian maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten. “Menurut (Spencer, LM Jr; Spencer, 1993) kompetensi

merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi terdiri dari atas 5 (Lima) Karakteristik sebagai berikut : (1) Pengetahuan (2) kemampuan (3) sikap dan nilai yang dimiliki seseorang (4) watak yang membuat orang untuk berperilaku (5) Motivasi. Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), atribut personal dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.”

Menurut (Warisono, 2008) mengungkapkan bahwa SKPD harus memiliki sumber daya yang kompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan dan mempunyai pengalaman dibidang keuangan dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik. Selanjutnya (Nurillah, 2014) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah di kota depok, yaitu kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian Internal yang hasilnya adalah bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan system akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi dan system pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.”

Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Presiden selaku Kepala Pemerintahan diberi amanat untuk mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian Internal di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Atas dasar peraturan tersebut, pada tanggal 28 Agustus 2008 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor

60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). (PP nomor 60 tahun, 2008) ini selanjutnya memberi arahan tentang konsep SPIP dan cara pelaksanaannya.” “Sistem Pengendalian Internal (SPI) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

SPI yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah disebut SPI Pemerintah (SPIP). SPIP wajib dilaksanakan oleh menteri/ pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/ walikota untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Tujuan tersebut mengisyaratkan bahwa jika dilaksanakan dengan baik dan benar, SPIP akan memberi jaminan dimana seluruh penyelenggara negara, mulai dari pimpinan hingga pegawai di instansi pemerintah, akan melaksanakan tugasnya dengan jujur dan taat pada peraturan. Akibatnya, tidak akan terjadi penyelewengan yang dapat menimbulkan kerugian negara. Ini dapat dibuktikan, misalnya, melalui laporan keuangan pemerintah yang andal dan mendapat predikat Wajar Tanpa Pengecualian.”

Meskipun dalam banyak teori sudah dijelaskan dengan rinci mengenai peran, fungsi SDM, serta dalam regulasi juga sudah di atur sedemikian rupa untuk menciptakan Laporan keuangan yang berkualitas, namun kenyataa di lapangan berbeda. Melalui observasi peneliti menemukan beberapa kesenjangan SDM dalam membuat laporan keuangan, diantaranya Kurangnya kompetensi SDM yang kurang memberikan potensi menurunnya moralitas dan keakuratan laporan keuangan sehingga sehingga membuka peluang untuk terjadinya kecurangan dalam membuat laporan keuangan.

Dalam hal ini Sistem Pengendalian Internal mengambil peran sebagai penopang untung menghindari kecurangan-kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan. Seperti penelitian Aprisyah, P., & Yuliati, A. (2021) yang menemukan bahwa tandar Pengendalian Internal mampu memperkuat pengaruh SDM namun Justru memiliki pengaruh yang negative terhadap penerapan akuntansi daerah. Dalam kasus lain Sistem pengendalian internal justru tidak mampu memperkuat hubungan antara SDM dengan Kualitas laporan Keuangan Manik & Nafsiah (2023)

Berdasarkan fenomena-fenomena dilapangan serta dardapatnya research gap yang menimbulkan kesenjangan literatuR penelitian membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan Kompetensi SDM terhadap Kualitas laporan keuangan serta peran Sistem Pengendalian Internal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitaitaif. Menurut Sugiyono (2018 : 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat balai Jaua Kabupaten Rkan Hilir, Waktu penilitian diperkirakan selama dua bulan.

HASIL

Common method variance (CMV)

Penelitian ini mengumpulkan data pada waktu dan sumber yang sama. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa data tersebut masih berpotensi menghasilkan *common method variance* (CMV) (Podsakoff et al., 2003, 2012). Untuk memastikan bias metode umum dapat dikendalikan, penelitian ini menggunakan

full collinearity variance inflation factors (VIFs) untuk mengevaluasi apakah data dalam penelitian memiliki masalah CMV atau tidak (Kock, 2015).

Tabel 4.6 Hasil pengujian *full collinearity VIFs*

Kompetensi SDM	Kualitas Laporan Keuangan	Sistem Pengendalian Internal	SISTEM*
4.377	5.188	3.497	1.931

Tabel : Data Olahan Peneliti

Hasil (Tabel 4.6) hasil pengujian *full collinearity VIFs* menunjukkan bahwa Kompetensi SDM pada angka 4.377. Kualitas Laporan Keuangan pada angka 5.188 dan Sistem Pengendalian Internal pada angka 3.497. SISTEM* adalah 1.931. Masing-masing variabel memiliki nilai *full collinearity VIFs* lebih rendah dari 3.3. Dengan demikian, data dalam penelitian ini tidak berpotensi menghasilkan dan dapat di terima.

Model Fit And Quality Indices

Tabel 4.6 menampilkan pengujian *model fit and quality indices* dalam analisis PLS pada penelitian ini meliputi *average R-square (ARS)*, *average path coefficient (APC)*, dan *average variance inflation factor (AVIF)*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model cocok dengan data [ARS =0.224,(P<0.01); APC =0.197, (P<0.001), AVIF =1.064. Nilai AVIF yang lebih rendah dari 3.3 menunjukkan bahwa model tersebut bebas dari masalah multikolinearitas (Hair et al., 2014).

Tabel 4.6. Hasil pengujian *model fit and quality indices*

Parameter	Nilai	Rule of thum
Avarage path coefficient (APC)	0.560, P<0.001	p-value<0,05
Avarage R-squared (ARS)	0.686, P<0.001	p-value<0,05
Avarage block VIF (AVIF)	3.169	<3,3
Tenenhaus s GoF (GoF)	0.764	≥ 0,10 (<i>small effect size</i>), ≥ 0,25 (<i>Medium effect size</i>), dan ≥ 0,36 (<i>large effect size</i>)

Q-Square (Q ²)	0.761	>0 (<i>acceptable predictive model</i>)
coefisient	0.600	
Kualitas Laporan Keuangan Sistem pengendalian Internal		

Tabel : Data Olahan Peneliti

Hasil pengujian juga menghitung indeks *Goodness of Fit (GoF)*. Indeks GoF bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan model *outer* dan *inner* pada PLS (Tenenhaus et al., 2005). Nilai batas untuk GoF adalah 0.10 (kecil), 0,25 (sedang), dan 0.36 (besar) (Wetzels et al., 2009). Nilai GoF dalam penelitian ini adalah 0.381, yaitu berada pada kategori sedang dari nilai ambang batas 052. Hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini berkinerja baik (Wetzels et al., 2009). Selain itu, koefisien Q² pada tabel 4.5 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nol, yang menjelaskan bahwa model memiliki nilai prediksi yang dapat diterima (O'Cass & Weerawardena, 2010).

Model Pengukuran

Pada analisis SEM-PLS, pengujian model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi validasi skala pengukuran setiap variabel (Hair et al., 2014). Evaluasi model pengukuran dilakukan dalam tiga tahap.

Tabel 4.7 Evaluasi model pengukuran reflektif

Variabel	Item	Loadings	AVE	CR	α
Kompetensi SDM	X1	0.912	0.855	0.959	0.943
	X2	0.946			
	X3	0.958			
	X4	0.880			
Kualitas Laporan Keuangan	Y1	0.893	0.832	0.980	0.977
	Y2	0.905			
	Y3	0.901			
	Y4	0.887			
	Y5	0.841			
	Y6	0.935			
Sistem Pengendalian	Y7	0.939	0.718	0.953	0.943
	Y8	0.919			
	Y9	0.948			
	Y10	0.948			
	Z1	0.802			
	Z2	0.792			

Internal	Z3	0.880
	Z4	0.777
	Z5	0.844
	Z6	0.867
	Z7	0.888
	Z8	0.920

Catatan: CR = Composite reliability, α = Cronbach alpha, AVE = *average variances extracted*,

*** signifikan pada level 0,001

Tahap pertama adalah menguji atau mengevaluasi konsistensi internal dari reliabilitas setiap variabel. Sebuah skala pengukuran variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai composite reliability (CR) dan nilai cronbach alpha (α) diatas 0,7. Hasil pada table 4.7 dapat dilihat bahwa seluruh nilai CR dan α pada setiap variabel berada diatas 0,7. Hal ini dapat dijelaskan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi reliabilitas yang baik.

Tabel 4.8 Hasil Loadings dan Crossloading

	KOMPETENSI SDM	KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL	SISTEM	Tipe	Score	Value
X1	0.912	0.190	-0.073	-	Re	0.07	<0.01
X2	0.946	-0.036	-0.063	0.064	Re	0.06	<0.01
X3	0.958	-0.008	-0.038	-	Re	0.10	<0.01
X4	0.880	-0.149	0.185	0.163	Re	0.07	<0.01
Y1	0.310	0.893	0.245	0.017	Re	0.07	<0.01
Y2	0.224	0.905	0.120	0.124	Re	0.06	<0.01
Y3	-0.326	0.901	0.113	-	Re	0.12	<0.01
Y4	0.135	0.887	-0.275	0.021	Re	0.06	<0.01
Y5	0.258	0.841	-0.336	0.056	Re	0.07	<0.01
Y6	-0.295	0.935	-0.079	-	Re	0.13	<0.01
Y7	0.035	0.939	0.022	-	Re	0.04	<0.01
Y8	0.109	0.919	0.129	0.078	Re	0.06	<0.01

Y9	-0.200	0.948	0.017	-	Re	0.05	<0.01
Y10	-0.200	0.948	0.017	-	Re	0.05	<0.01
Z1	-0.242	0.700	0.802	-	Re	0.13	<0.01
Z2	-0.468	0.585	0.792	-	Re	0.38	<0.01
Z3	0.124	0.144	0.880	-	Re	0.19	<0.01
Z4	-0.333	-0.270	0.777	-	Re	0.13	<0.01
Z5	0.075	-0.466	0.844	0.241	Re	0.07	<0.01
Z6	0.146	-0.082	0.867	0.250	Re	0.06	<0.01
Z7	0.425	-0.352	0.888	0.207	Re	0.06	<0.01
Z8	0.159	-0.178	0.920	0.094	Re	0.06	<0.01
SISTEM*	0.000	-0.000	-0.000	1.000	Re	0.00	<0.01

Selanjutnya, *tahap kedua* adalah pengujian validitas pada setiap variabel. Uji validitas variabel terdiri dari dua pengujian: (1) uji validitas konvergen; (2) uji validitas diskriminan. Pada pengujian validitas konvergen, setiap item pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading* diatas sama dengan 0,50 (Chin, 2010). Pada table 4.7 dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada penelitian ini memiliki nilai *loading* diatas 0,50

Selain itu, pengujian validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *average variances extracted* (AVE). Sebuah variabel dikatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai AVE diatas sama dengan 0,50 (Chin, 2010). Pada table 4.6 dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel adalah diatas 0,50. Berdasarkan kedua hasil tersebut (nilai *loadings* dan AVE), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang ada pada skala pengukuran variabel pada penelitian valid secara konvergen.

Tabel 4.9 Hasil pengujian “Fornell-Larcker Criterion”

	SDM	LAPORAN	SISTEM	SISTEM*
SDM	0.925	0.860	0.769	-0.667
LAPORAN	0.860	0.912	0.828	-0.620
SISTEM	0.769	0.828	0.848	-0.636
SISTEM*	-0.667	-0.620	-0.636	1.000

Catatan: Akar kuadrat dari *average variances extracted* (AVE) ditunjukkan pada diagonal

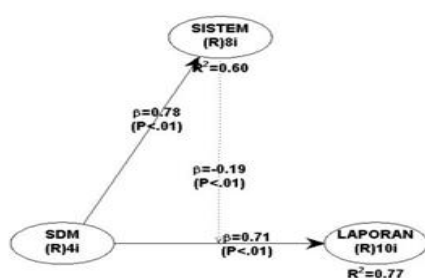
Pada pengujian selanjutnya, yaitu uji validitas diskriminan, item pertanyaan dalam sebuah skala pengukuran dikatakan valid secara diskriminan apabila item item pengukur variabel memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel yang diukurnya dan memiliki korelasi yang lemah atau bahkan cenderung tidak berkorelasi signifikan dengan variabel lain (Neuman, 2014). Pada table 4.11 dapat dilihat bahwa seluruh item pengukur variabel-variabel penelitian memiliki korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan variabelnya dibandingkan dengan variable lainnya. Selain itu, pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan dengan menggunakan “Fornell-Larcker Criterion” (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model 1: Full Model

Eksogen /Endogen	Path coefficients	P. value	
Kompetensi SDM → Kualitas laporan Keuangan	0.711	P<0.001	Signifikan
Kompetensi SDM → Sistem Pengendalian	0.776	P<0.001	Signifikan
Pengaruh moderasi			
Kompetensi SDM → Sistem Pengendalian Internal → Kualitas laporan Keuangan	-0.193	0.007	Signifikan

Keterangan : signifikan pada: * $p < 0,10$, *
* $p < 0,05$, * ** $p < 0,01$



Tabel 4.10, Gambar 4.5. mengungkapkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan oleh analisis SEM-PLS dari model

penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini. Hipotesis pertama (H1) Kompetensi SDM berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hasil pada table 4.10 Tabel tersebut menunjukkan bahwa tanpa variabel mediasi, secara langsung Kompetensi SDM Positif dan signifikan menyebabkan terciptanya kualitas Laporan Keuangan. ($\beta = 0.711p < 0.001$).

H2: Apakah Kompetensi SDM berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalian Internal. . Hasil pada table 4.10 Tabel tersebut menunjukkan bahwa tanpa variabel mediasi, secara langsung Kompetensi SDM Positif dan signifikan berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal. ($\beta = 0.776, p < 0.001$). hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mampu meningkatkan system Pengendalian Internal

Hipotesis ketiga (H3): Sistem Pengendalian Internal Memoderasi hubungan Kualitas SDM terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil pada table 4.10 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0.193 p < 0.001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan namun signifikan dalam memoderasi hubungan Kompetensi SDM terhadap Kualitas laporan keuangan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan ($\beta = 0.711; p < 0.001$). Temuan ini sejalan dengan teori-teori akuntansi dan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kompetensi individu dalam menghasilkan informasi keuangan yang andal, relevan, dan tepat waktu. SDM yang memiliki pengetahuan teknis, kemampuan analisis, serta pemahaman regulasi akuntansi cenderung mampu menyusun laporan keuangan yang berkualitas tinggi. Hal ini mendukung

penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kualitas pelaporan keuangan sangat dipengaruhi oleh kapabilitas personel yang menyusunnya.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalian Internal ($\beta = 0.776$; $p < 0.001$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik pula pelaksanaan sistem pengendalian internal di lingkungan organisasi. Kompetensi pegawai memainkan peran penting dalam merancang, menjalankan, dan memantau pengendalian internal yang efektif. Hal ini menguatkan pandangan bahwa keberhasilan sistem pengendalian internal tidak hanya bergantung pada struktur prosedur, tetapi juga pada kemampuan individu yang mengelolanya.

Namun demikian, hasil yang cukup menarik ditunjukkan oleh pengujian hipotesis ketiga (H3) terkait peran Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara Kompetensi SDM dan Kualitas Laporan Keuangan. Ditemukan bahwa pengaruh moderasi bersifat negatif namun signifikan ($\beta = -0.193$; $p < 0.001$). Artinya, keberadaan sistem pengendalian internal justru melemahkan pengaruh langsung kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan.

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, ketika sistem pengendalian internal terlalu dominan atau ketat, kemungkinan besar dapat menurunkan fleksibilitas dan profesional judgement pegawai yang kompeten, sehingga justru mengurangi dampak positif kompetensi terhadap kualitas laporan keuangan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tidak diberi ruang yang cukup untuk menerapkan keahliannya secara maksimal karena terlalu banyak dibatasi oleh prosedur dan birokrasi sistem pengendalian. Hal ini menyoroti pentingnya penyesuaian antara desain pengendalian internal dan tingkat kompetensi SDM agar keduanya dapat bersinergi secara

optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman mengenai bagaimana kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal secara individual maupun interaktif mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi publik, termasuk kecamatan di Kabupaten Rokan Hilir, perlu meningkatkan kompetensi SDM secara berkelanjutan serta menyeimbangkan sistem pengendalian internal agar tidak menjadi penghambat profesionalisme, tetapi justru menjadi instrumen pendukung dalam peningkatan kualitas pelaporan keuangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode SEM-PLS, diperoleh beberapa kesimpulan penting terkait hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Sistem Pengendalian Internal, dan Kualitas Laporan Keuangan:

1. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh SDM, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Koefisien jalur sebesar $\beta = 0.711$ dengan nilai signifikansi $p < 0.001$ memperkuat bahwa peningkatan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keahlian SDM secara langsung mampu meningkatkan kualitas informasi keuangan yang disajikan oleh organisasi.
2. Kompetensi SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalian Internal. Dengan nilai koefisien $\beta = 0.776$ ($p < 0.001$), dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang memadai dari pegawai mendorong terbentuknya sistem pengendalian internal yang kuat dan efektif. Ini menandakan bahwa

SDM yang kompeten memiliki peran penting dalam merancang dan menjalankan pengendalian yang sesuai standar, serta memastikan bahwa setiap proses pelaporan keuangan dilakukan secara akuntabel dan terstruktur.

3. Sistem Pengendalian Internal berperan sebagai variabel moderasi yang negatif namun signifikan dalam hubungan antara Kompetensi SDM dan Kualitas Laporan Keuangan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien $\beta = -0.193$ ($p < 0.001$). Artinya, keberadaan sistem pengendalian internal justru melemahkan pengaruh langsung kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu, sistem pengendalian internal yang terlalu kaku atau birokratis bisa membatasi ruang gerak dan inisiatif dari SDM yang kompeten, sehingga mengurangi dampak positif kompetensi terhadap pelaporan keuangan

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, M. R. (2020a). *Metode Penelitian: Perspektif Sains Organisasi*. Pekanbaru, Riau: Unilak Press.
- Abdillah, M. R. (2020b). *Effects of Altruistic Leadership on Knowledge Hiding among Subordinates: Testing a Dual Mediation Mechanism*. (Doctoral dissertation, Da-Yeh University, Taiwan). Retrieved from: <https://hdl.handle.net/11296/g3e8ug>
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Anita, R., Abdillah, M. R., & Zakaria, N. B. (2021). Authentic leader and internal whistleblowers: testing a dual mediation mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35-52.
- <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2020-0036>
- Andini, D. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(1), 65-82.
- Ardianto. (2019). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Bina Akuntansi*, 6(1), 95-136. <https://doi.org/10.52859/jba.v6i1.44>
- Animah, A., Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 5(1), 99-109.
- Aziyah, W., & Yanto, H. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 977-989.
- Aprisyah, P., & Yuliati, A. (2021). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap laporan keuangan daerah (studi empiris pada dinas perhubungan kota Bengkulu). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, &*

- Akuntansi (MEA)*, 5(2), 1855-1869.
- Indonesia, I. A. (2017). Standar Akuntansi Keuangan per 1 Januari 2015. *Salemba Empat. Jakarta*.
- Gusmayanti, D. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Good Government Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Survey Pada Seluruh Skpd Kabupaten Magelang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Hadis, F., Ihsan, H., Dwiharyadi, A., Septriani, Y., & Afni, Z. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 106-121.
- Manik, S. A., & Nafsiah, S. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus BAPENDA Kota Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 532-548.
- Saputra, N. C. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. *CASH*, 4(02), 82-96.
- Sambuaga, F. R., Siahay, A. Z., & Falah, S. (2020). Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi. *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah*, 5(1), 105-124.
- Sudiarianti, N. M., Ulupui, I. G. K. A., & Budiasih, I. G. A. (2015). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan standar akuntansi pemerintah serta implikasinya pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Indrayani, K. D., & Widiastuti, H. (2020). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel moderasi (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Klaten). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 1-16.
- Nursin, D., Syamsuddin, S., & Nirwana, N. (2023). Pengaruh kualitas SDM, Pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian intern terhadap pengelolaan keuangan dana desa dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 77-101.
- Mulyati, N. S., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2020). Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan. *Akuntapedia*, 1(1).
- Syarifudin, A. (2014). Pengaruh kompetensi SDM dan peran audit intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening sistem pengendalian internal pemerintah (studi empiris pada Pemkab Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 13(2).
- Syarifudin, A. (2014). Pengaruh kompetensi SDM dan peran audit intern terhadap kualitas laporan

keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening sistem pengendalian internal pemerintah (studi empiris pada Pemkab Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 13(2).

- Wijayanti, R., & Handayani, N. (2017). Pengaruh kompetensi sdm dan implementasi akuntansi akrual terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3).
- Widayanthi, D. G. C., Astitiani, N. L. P. S., Sutarsa, M., Judijanto, L., Wulandari, S., & Ginting, M. B. B. (2024). *Peran Strategis Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Yendrawati, R. (2013). Pengaruh sistem pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan faktor eksternal sebagai variabel moderating. *Jurnal akuntansi dan auditing indonesia*, 17(2), 166-175.
- Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 68-76.