



Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Amalia Nurul Arifah¹, Hendriyana², Qur'ani Noor³

Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Bandung^{1,2,3}

*Email i: nurulamalia1312@gmail.com; hendriyana@umbandung.ac.id; vivi@umbandung.ac.id

Diterima: 02-08-2026 | Disetujui: 07-08-2026 | Diterbitkan: 08-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Internal Control System and Human Resource Competence on the Quality of Financial Statements in a manufacturing company located in Bandung. The research focuses on examining how the effectiveness of internal control and the capability of human resources contribute to producing reliable and standards-compliant financial reports. This study employs a quantitative approach with an associative research design. The sample consists of 35 employees involved in the preparation of financial statements, selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26 through multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results show that the Internal Control System has a significant effect on the Quality of Financial Statements, while Human Resource Competence has no significant effect. Simultaneously, both variables have a significant effect, with an R^2 value of 0.632, indicating that 63.2% of the variation in Financial Statement Quality is explained by these independent variables.

Keywords: Internal Control System, Human Resource Competence, Financial Statement Quality, Manufacturing Company

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada perusahaan manufaktur yang berlokasi di Bandung. Penelitian ini berfokus untuk mengkaji bagaimana efektivitas pengendalian internal dan kapabilitas sumber daya manusia berkontribusi dalam menghasilkan laporan keuangan yang andal dan sesuai standar. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 35 karyawan yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan, yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan, sedangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan nilai R^2 sebesar 0,632, yang menunjukkan bahwa 63,2% variasi dalam Kualitas Laporan Keuangan dijelaskan oleh variabel-variabel independen tersebut.

Kata kunci: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kualitas Laporan Keuangan, Perusahaan Manufaktur

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Arifah, A. N., Hendriyana, H., & Noor, Q. . (2026). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 6777-6794. <https://doi.org/10.63822/exwxjj27>

PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan tahapan akhir dalam proses akuntansi yang berperan penting dalam menilai kinerja organisasi profit maupun non-profit. Tujuan laporan keuangan adalah menyajikan informasi posisi keuangan, kinerja, dan arus kas perusahaan yang bermanfaat bagi pengambilan keputusan ekonomi serta mencerminkan tanggung jawab manajemen atas pengelolaan sumber daya (Faisal et al., 2023).

Komponen utama sistem pengendalian internal yang efektif meliputi pengendalian operasional, pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan (COSO, 2023). Menurut (Yaya & Ramadhani, 2024), pengembangan sistem internal menurunkan dampak teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah. Tanpa manajemen internal yang efektif, bisnis lebih rentan terhadap risiko yang dapat menurunkan kondisi keuangan. Penelitian lain menunjukkan bahwa sistem internal memastikan kelancaran operasi dan kepatuhan hukum, yang mendukung tata kelola yang adil.

Sistem pengendalian internal yang efektif juga meningkatkan akurasi transaksi dan mengurangi risiko. Namun, keberhasilan sistem ini sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia. SDM yang kompeten tidak hanya memahami proses, tetapi juga mampu mengelola bisnis secara efektif. (Lamba et al., 2024) menjelaskan bahwa efisiensi sistem internal dapat meningkatkan kualitas SDM, yang pada akhirnya berdampak pada hasil keuangan yang lebih baik.

Kinerja sistem pengendalian internal harus sejalan dengan kualitas SDM yang mendukungnya. Individu yang kompeten dapat menerapkan kebijakan dan prosedur pengendalian secara nyata dalam operasi bisnis. Kompetensi ini mencakup pengetahuan teknis, kemampuan analisis, integritas, serta adaptasi terhadap perubahan hukum dan teknologi akuntansi. Pengembangan sistem internal dan SDM yang selaras akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat, tepat waktu, dan sesuai standar akuntansi, sehingga mendorong transparansi dan akuntabilitas yang menjadi dasar laporan keuangan berkualitas tinggi.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan manufaktur di Bandung untuk memperkuat sistem pengendalian internal adalah dengan mengganti sistem teknologi informasi yang digunakan. Sebelumnya, perusahaan ini memakai sistem ERP berbasis SAP dan kemudian beralih ke sistem SAP berbasis HANA pada tahun 2024. Pergantian ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan data serta memperlancar proses bisnis. Namun, implementasinya menghadapi beberapa tantangan, terutama dalam ketepatan dan keakuratan penginputan data oleh karyawan. Fenomena yang muncul dalam penerapan sistem ERP ini berkaitan dengan ketidaksesuaian antara data persediaan administrasi pada sistem dengan kondisi fisik di gudang. Ketidaksesuaian tersebut menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan belum sepenuhnya akurat, sehingga berdampak pada kinerja dan efektivitas pengambilan keputusan di perusahaan manufaktur tersebut.

Permasalahan terkait Good Receipt (GR), pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia menunjukkan bahwa sistem yang digunakan oleh sebuah perusahaan manufaktur di Bandung sebelumnya belum berjalan optimal, baik dari sisi teknis maupun kesiapan pengguna. Di tengah kondisi tersebut, perusahaan melakukan transisi ke sistem SAP HANA yang lebih kompleks dan membutuhkan tingkat akurasi serta kemampuan teknis yang lebih tinggi. Pergantian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan, namun tanpa perbaikan mendasar pada kelemahan yang ada, risiko kegagalan tetap tinggi. Penerapan sistem baru seharusnya tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga

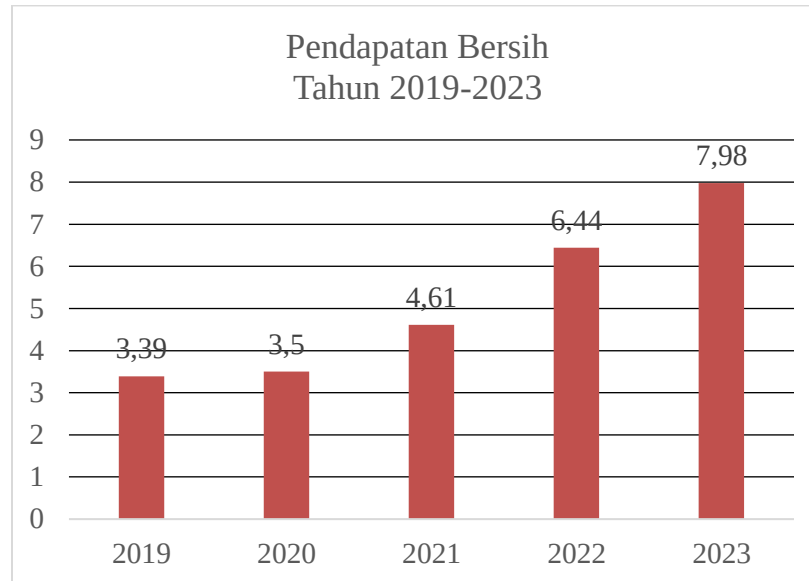
memastikan kesiapan operasional dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar sistem yang lebih canggih dapat berfungsi efektif. Fenomena ini dapat dilihat pada rekap data Good Receipt (pengakuan persediaan) material dalam Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekap Good Receipt Material Periode Tahun 2024

No	Persediaan	Total Gr	Tepat Waktu	Terlambat Gr	Prosentase Ketepatan Waktu
1.	Persediaan Bahan Baku	67	62	5	92,54%
2.	Persediaan Bahan Pembantu	362	338	24	93,37%
3.	Persediaan Bahan Sparepart	277	139	138	50,18%
4.	Persediaan Bahan Tools	125	85	40	68%
5.	Persediaan Office Supplies	300	214	86	71,33%
6.	Persediaan Semi Finish	918	778	140	84,75%

Berdasarkan tabel 1. dari total 277 item persediaan bahan sparepart, sebanyak 139 item tercatat tepat waktu dan 138 item mengalami keterlambatan, dengan tingkat ketepatan sebesar 50,18%. Angka ini menunjukkan bahwa proses pencatatan persediaan sparepart masih perlu diperbaiki, terutama dalam aspek koordinasi antarbagian yang berkaitan dengan penerimaan dan pencatatan barang. Keterlambatan umumnya disebabkan oleh proses administrasi dan pengecekan fisik barang yang memerlukan waktu tambahan sebelum data dapat diinput ke sistem.

Dari total 125 item persediaan bahan tools, sebanyak 85 item tercatat tepat waktu dan 40 item mengalami keterlambatan, dengan tingkat ketepatan 68%. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan efisiensi proses pencatatan, mengingat keterlambatan umumnya disebabkan oleh kebutuhan verifikasi tambahan sebelum pengakuan barang dalam sistem.



Gambar 1. Pendapatan Bersih Perusahaan Tahun 2019-2023

Berdasarkan gambar 1 data pendapatan salah satu perusahaan manufaktur di Bandung selama periode 2019–2023, terlihat adanya peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun. Pada 2019 pendapatan tercatat sebesar Rp3,39 triliun dan meningkat menjadi Rp3,50 triliun pada 2020 meskipun terdampak pandemi COVID-19. Kenaikan berlanjut pada 2021 mencapai Rp4,61 triliun, kemudian Rp6,44 triliun pada 2022, dan mencapai puncak sebesar Rp7,98 triliun pada 2023. Tren ini menunjukkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan dinamika ekonomi dan memiliki prospek pertumbuhan positif. Namun, peningkatan pendapatan tersebut perlu diimbangi dengan perbaikan kualitas laporan keuangan agar mencerminkan kondisi sebenarnya.

Berdasarkan temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK RI, 2024), masih terdapat kendala dalam pengakuan aset dan pendapatan yang belum sepenuhnya sesuai Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Oleh karena itu, penting untuk menelaah efektivitas sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia di bidang keuangan dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan perusahaan manufaktur tersebut.

Berdasarkan fenomena dan kajian yang telah diuraikan, peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan.”*

TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memberikan landasan teoritis yang kuat, kerangka teori dalam penelitian ini disusun guna menggambarkan hubungan antara variabel Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kualitas Laporan Keuangan melalui pendekatan konseptual yang komprehensif.

Teori Keagenan

Teori keagenan (Jensen & Meckling, 1976) menjelaskan hubungan antara prinsipal dan agen yang sering menimbulkan konflik akibat asimetri informasi. Agen memiliki akses informasi lebih besar dibanding prinsipal, sehingga berpotensi bertindak demi kepentingan pribadi, misalnya dengan menyajikan laporan keuangan yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya.

Sistem pengendalian internal yang efisien berperan penting dalam mengurangi konflik keagenan dengan memastikan perilaku agen selaras dengan tujuan prinsipal serta menjamin laporan keuangan disusun secara akurat (Suhardi, 2025). Selain itu, kompetensi sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci, karena agen yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi memadai mampu menghasilkan laporan keuangan yang lebih andal. Dengan demikian, sistem pengendalian internal yang kuat dan SDM yang kompeten dapat menurunkan biaya keagenan serta meningkatkan akuntabilitas dan kualitas laporan keuangan (Drilia et al., 2025).

Teori Stewardship

Stewardship Theory (Davis et al., 1997) menekankan bahwa pemimpin berperan sebagai “pengurus” yang secara intrinsik termotivasi untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan anggotanya. Individu dalam teori ini digambarkan sebagai sosok yang kooperatif, pro-organisasi, dan dapat dipercaya. Dalam konteks korporasi, teori ini mendorong struktur tata kelola yang memberikan kepercayaan kepada manajemen, seperti penggabungan peran CEO dan Ketua Dewan, guna memaksimalkan nilai pemegang saham. Pendekatan ini juga memperkuat kolaborasi, mengurangi biaya pengawasan, serta menciptakan budaya kerja yang inovatif dan minim konflik.

Teori Resource-Based View

Resource-Based View (RBV) (Barney, 1991) menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan berasal dari sumber daya internal yang memenuhi kriteria VRIN: valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable. Sumber daya tersebut mencakup aset fisik, kapabilitas organisasi, pengetahuan, serta kompetensi manajerial yang menjadi pembeda kinerja antarperusahaan.

RBV juga menegaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia sebagai aset tidak berwujud yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan perilaku yang mendukung efektivitas sistem pengendalian internal. Dengan mengintegrasikan sistem dan kapabilitas ini secara efektif, perusahaan dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih andal. Selain itu, penerapan RBV bersama kerangka kapabilitas dinamis memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Menurut Romney & Steinbart dalam (Sururi et al., 2022), sistem merupakan serangkaian metode, prosedur, dan rutinitas yang dirancang secara terencana untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan permasalahan melalui koordinasi berbagai pihak agar tercipta keselarasan tujuan individu dan organisasi.

Romney dalam (Hanifah et al., 2023) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang memberikan jaminan memadai terhadap pencapaian tujuan pengendalian dan menjadi bagian integral dari

kegiatan operasional perusahaan. Namun, sistem ini memiliki keterbatasan seperti kesalahan manusia, keputusan yang kurang tepat, pengecualian manajemen, serta potensi kolusi antar pihak.

Menurut (COSO, 2023), pengendalian internal mencakup aktivitas terintegrasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pemantauan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Sementara itu, Harnanto dalam (Budiman et al., 2020) menegaskan bahwa sistem pengendalian internal terdiri atas teknik, prosedur, dan praktik yang menjamin efisiensi serta keandalan sistem informasi akuntansi guna membantu manajemen dalam perencanaan, pengendalian, dan menjaga keamanan aset perusahaan.

Menurut (Afriliani et al., 2022), Sistem Pengendalian Internal memiliki fungsi utama untuk melindungi aset perusahaan dari risiko kehilangan atau penyalahgunaan, menjamin keandalan serta ketepatan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Selain itu, sistem ini juga memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku, mencegah serta mendeteksi potensi kecurangan (fraud) melalui mekanisme pengawasan yang sistematis, dan mendukung pelaksanaan audit internal dengan menyediakan dasar evaluasi atas efektivitas pengendalian serta rekomendasi perbaikan bagi manajemen.

Dimensi dan indikator menurut (COSO, 2023) sistem pengendalian internal yaitu

Lingkungan Pengendalian: Komitmen pimpinan terhadap integritas dan nilai etika dalam pelaksanaan tugas, dan pemahaman pegawai terhadap kebijakan dan prosedur kerja.

Penilaian Risiko: Identifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, dan tersedianya rencana untuk mengelola atau mengurangi risiko pelanggaran sistem akuntansi.

Aktivitas Pengendalian: Penetapan prosedur dan kebijakan untuk menjamin pelaksanaan tugas sesuai ketentuan, dan penerapan pemisahan tugas yang memadai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Informasi dan Komunikasi: Kemudahan akses informasi penting terkait pelaksanaan tugas oleh pegawai, dan ketersediaan informasi secara tepat waktu untuk mendukung tindakan korektif.

Pemantauan: Evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem pengendalian internal yang diterapkan instansi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Nurjaya et al., 2021), kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, (Robbins & Judge, 2022) menjelaskan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kombinasi dari kemampuan (ability), pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang secara keseluruhan berkontribusi pada efektivitas kinerja. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga kepribadian dan sosial yang mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2022), pengembangan kompetensi bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kinerja individu, memperkuat peran karyawan dalam pengambilan keputusan, serta membangun tanggung jawab profesional yang lebih tinggi. Kompetensi yang baik memungkinkan individu untuk bekerja lebih efektif, lebih efisien, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Dimensi dan Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia SDM Menurut (Robbins & Judge, 2022)

Pengetahuan: Pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya, dan keterlibatan pegawai dalam pelatihan atau sosialisasi terkait tugas dan fungsi pekerjaan.

Keterampilan: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, dan kemampuan mengoperasikan peralatan, sistem, atau teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sikap: Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewenangan, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dengan etika dan perilaku kerja yang baik.

Kualitas Laporan Keuangan

Menurut Sundjaja dan Barlian dalam (Dewianawati, 2022), laporan keuangan adalah suatu laporan yang menggambarkan hasil dari proses akuntansi yang digunakan sebagai alat komunikasi untuk pihak pihak yang berkepentingan dengan data keuangan atau aktivitas perusahaan. Laporan keuangan pada dasarnya adalah hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengkomunikasikan data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dan merupakan ringkasan dari proses pencatatan transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama dua tahun buku yang bersangkutan.

Dimensi dan Indikator Kualitas Laporan Keuangan menurut (Ikatan Akuntan Indonesia, 2023)

Relevansi: Laporan keuangan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, dan laporan keuangan menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.

Keandalan: Informasi dalam laporan keuangan bebas dari kesalahan material, dan informasi dalam laporan keuangan dapat diuji kebenarannya (dapat diverifikasi).

Dapat Dibandingkan: Laporan keuangan dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya, dan kebijakan akuntansi yang digunakan konsisten dari tahun ke tahun.

Dapat Dipahami: Laporan keuangan disusun secara sistematis dan mudah dipahami oleh penyusunnya, dan laporan keuangan disusun secara sistematis dan mudah dipahami oleh pembaca/pengguna.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Sistem Pengendalian Internal berperan penting dalam menjaga efektivitas dan akuntabilitas pengelolaan keuangan organisasi, termasuk sektor publik. Penelitian oleh Shanti, Suhaedi, dan Astuti (2024) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat, dengan koefisien sebesar 0,294 dan p-value 0,036. Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik pelaksanaan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, komunikasi, dan pemantauan, maka semakin tinggi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan (Shanti et al., 2024).

Sebaliknya, penelitian (Gustina, 2021) pada Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, yang mengindikasikan bahwa pengendalian internal yang baik tidak otomatis meningkatkan kualitas laporan keuangan tanpa dukungan aspek lain seperti kepatuhan standar akuntansi dan pengungkapan yang memadai. H1: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Penelitian oleh Karim, Lukum, dan Panigoro (2024) pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dengan koefisien 0,376 dan signifikansi 0,014. Artinya, semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional SDM, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan yang dihasilkan (Karim et al., 2024).

Sementara itu, penelitian oleh (Animah et al., 2020) menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada UMKM di Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap 76 responden, diperoleh nilai signifikansi 0,082 ($> 0,05$) dan koefisien regresi 0,159. Walaupun arah hubungan positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa rendahnya pemahaman terhadap Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) masih menjadi kendala dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

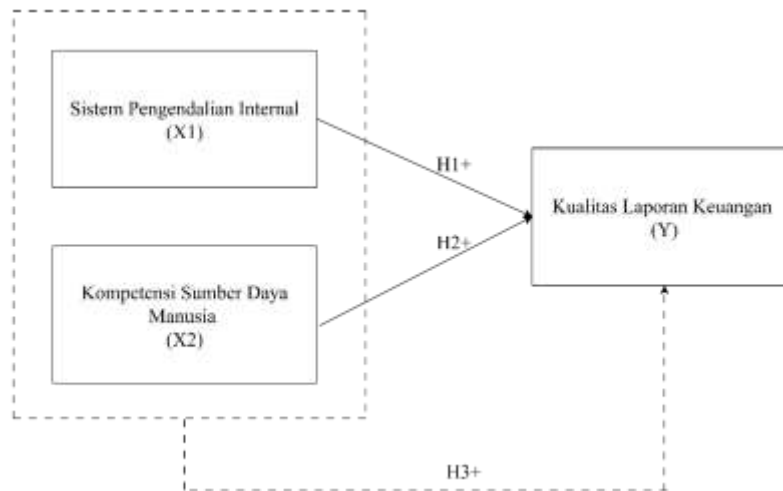
H2: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Penelitian oleh (Putri & Rahmah, 2023) pada Pemerintah Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, diperoleh nilai F-hitung 39,114 dengan signifikansi 0,000 dan Adjusted R^2 sebesar 0,718, yang berarti 71,8% variasi kualitas laporan keuangan dijelaskan oleh kedua variabel.

Sementara itu, penelitian (Yahya et al., 2025) pada instansi pemerintah daerah di Provinsi Gorontalo juga menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kualitas laporan keuangan. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan teknis serta pemahaman pengendalian internal oleh SDM dapat meningkatkan keandalan dan transparansi laporan keuangan. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara kompetensi individu dan penerapan sistem pengendalian yang efektif berperan penting dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

H3: Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.



Gambar 2. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik dengan bantuan software SPSS versi 26. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif melalui pengolahan data secara terukur. Sifat asosiatif dalam penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, sehingga tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menguji hipotesis berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Populasi penelitian terdiri dari 35 pegawai Divisi Akuntansi dan Keuangan Korporat pada salah satu perusahaan manufaktur di Bandung, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik purposive sampling, berdasarkan kriteria pegawai aktif dan terlibat langsung dalam proses penyusunan, pengelolaan, serta pelaporan keuangan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu Sistem Pengendalian Internal (X₁), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂), dan Kualitas Laporan Keuangan (Y), dengan skala Likert 1–5 untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

HASIL PENELITIAN

Karakter Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	42,86%
	Perempuan	20	57,14%
Usia	25–30 tahun	10	28,57%
	31–40 tahun	15	42,86%

	41–50 tahun	6	17,14%
	> 50 tahun	4	11,43%
Lama Bekerja	≤ 10 tahun	13	37,14%
	11–15 tahun	10	28,57%
	16–20 tahun	8	22,86%
	> 20 tahun	4	11,43%

Sumber: data diolah, 2025

Analisis Statistik Deskriptif

Berikut adalah analisis statistic deskriptif berdasarkan tabel:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal	35	31.00	45.00	37.6571	3.74121
Kompetensi Sumber Daya Manusia	35	23.00	30.00	26.6571	2.08556
Kualitas Laporan Keuangan	35	30.00	40.00	34.9429	3.01899
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis statistik deskriptif terhadap 35 responden, diperoleh bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai minimum 31,00, maksimum 45,00, dengan rata-rata 37,66 dan standar deviasi 3,74, menunjukkan persepsi responden yang cukup tinggi dan stabil. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai minimum 23,00, maksimum 30,00, dengan rata-rata 26,66 dan standar deviasi 2,09, menandakan kompetensi yang baik dengan jawaban yang homogen. Sementara itu, variabel Kualitas Laporan Keuangan memiliki nilai minimum 30,00, maksimum 40,00, dengan rata-rata 34,94 dan standar deviasi 3,02, yang mencerminkan penilaian responden terhadap kualitas laporan keuangan yang cukup baik dengan variasi moderat. Secara keseluruhan, ketiga variabel menunjukkan rata-rata tinggi dan standar deviasi rendah, menggambarkan konsistensi penilaian responden terhadap seluruh indikator penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap pernyataan dalam kuesioner penelitian digunakan uji validitas. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi tertentu, yaitu sebesar 0,344. Dalam penelitian ini, seluruh item pernyataan pada variabel Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kualitas Laporan Keuangan pada salah satu perusahaan manufaktur di Bandung memiliki nilai korelasi Product Moment yang lebih tinggi dari batas koefisien validitas tersebut. Dengan demikian, setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Sistem Pengendalian Internal (X_1) sebesar 0,808, Kompetensi SDM (X_2) sebesar 0,670, dan Kualitas Laporan

Kuangan (Y) sebesar 0,753. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,6, sehingga instrumen kuesioner pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara stabil serta dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Perhitungan	Keterangan
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	0,200	Normal
Uji Multikolinieritas	SPI (X1) : Tolerance = 0,530 VIF = 1.887 Kompetensi SDM (X2) : Tolerance = 0,530 VIF = 1.887	Tolerance Value > 0,10 atau VIF < 10 Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedasitas	SPI (X2) : 0,764 Kompetensi SDM (X2) : 0,707	Konstan

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

Analisis Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7.222	4.191	
SPI	.499	.119	.618
Kompetensi SDM	.336	.213	.232

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

$$Y=7,222 + 0,499 X_1 + 0,336 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Laporan Keuangan

X1 = Sistem Pengendalian Internal

X2 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 7,222 menandakan bahwa apabila variabel independen, yaitu Sistem Pengendalian Internal (X₁) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂), dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai dasar Kualitas Laporan Keuangan adalah 7,222. Variabel Sistem Pengendalian Internal (X₁) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,499, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan

Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,499 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, variabel Kompetensi SDM (X_2) juga memiliki koefisien positif sebesar 0,336, yang menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi SDM sebesar satu satuan akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan sebesar 0,336 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan.

Uji T (Uji Parsial)

Kriteria pengujian menunjukkan bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Tabel 6. Uji T (Uji Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.222	4.191		1.723	.095
SPI	.499	.119	.618	4.194	.000
Kompetensi SDM	.336	.213	.232	1.573	.125

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

Kriteria pengujian menunjukkan bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, diperoleh bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,194 yang lebih besar dari t tabel 2,036 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y). Artinya, semakin baik penerapan sistem pengendalian internal, maka semakin tinggi pula kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. Hasil ini menegaskan pentingnya penerapan kontrol dan mekanisme pengawasan internal yang efektif dalam mendukung penyajian laporan keuangan yang andal dan akurat.

Sementara itu, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,573 yang lebih kecil dari t tabel 2,036 dengan nilai signifikansi $0,125 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sonny Rahmad Kurniawan dan Mirra Sri Wahyuni (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan dasar, faktor tersebut belum cukup untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan tanpa dukungan sistem pelaporan yang baik, pengawasan internal yang kuat, serta komitmen organisasi yang konsisten.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	195.826	2	97.913	27.470	.000 ^b
Residual	114.060	32	3.564		
Total	309.886	34			

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7 hasil uji ANOVA (uji F) pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 27,470 yang lebih besar dari F tabel 3,29 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan. Dengan demikian, secara simultan variabel Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Artinya, kedua variabel independen tersebut bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia, sedangkan variabel dependen adalah Kualitas Laporan Keuangan.

Tabel 8. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.609	1.88795

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,632 yang berarti 63,2% variasi Kualitas Laporan Keuangan dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara bersama-sama, sedangkan 36,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti teknologi informasi, kualitas audit internal, dan budaya organisasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,609 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model masih mampu menjelaskan 60,9% variasi Kualitas Laporan Keuangan, sehingga model regresi dinilai memiliki kemampuan yang cukup kuat dan layak dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Nilai t hitung sebesar 4,194 lebih besar dari t tabel 2,032 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Artinya, semakin baik penerapan sistem pengendalian internal, maka semakin tinggi pula kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Secara konseptual, sistem pengendalian internal yang kuat merupakan bagian penting dari tata kelola organisasi yang baik (good governance), karena berfungsi memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai rencana, melindungi aset, serta menjamin keandalan proses pencatatan dan pelaporan keuangan sesuai standar akuntansi yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Gustina, 2021) di Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir yang menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dengan koefisien regresi sebesar 0,425 dan signifikansi 0,003. Temuan ini menegaskan bahwa sistem pengendalian internal yang baik mampu meminimalkan risiko kesalahan, mencegah terjadinya kecurangan, serta memperkuat akuntabilitas dan transparansi pelaporan keuangan. Dukungan empiris juga terlihat pada penelitian (Shanti et al., 2024), yang menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan instansi pemerintah daerah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal tidak hanya berperan sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai fondasi utama dalam mewujudkan pelaporan keuangan yang kredibel, transparan, dan berintegritas tinggi.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Nilai t hitung sebesar 1,573 lebih kecil dari t tabel 2,032 dengan signifikansi 0,125 ($> 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi individu belum cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi kualitas laporan keuangan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh belum optimalnya penerapan kompetensi dalam proses penyusunan laporan, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta minimnya integrasi antara kemampuan individu dengan sistem dan prosedur organisasi. Meskipun hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang cukup baik terkait prosedur akuntansi dan teknologi informasi, kemampuan tersebut belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelaporan keuangan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan & Wahyuni, 2023) di SKPD Kabupaten Kaur, yang juga menemukan bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Temuan tersebut menegaskan bahwa kompetensi individu tidak dapat berdiri sendiri sebagai faktor penentu kualitas laporan, melainkan harus terintegrasi dengan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, serta dukungan teknologi yang memadai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas laporan keuangan melalui penguatan kompetensi SDM perlu dilakukan secara sistemik, mencakup pengembangan pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan evaluasi kinerja berbasis hasil pelaporan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung penerapan keahlian akuntansi secara optimal.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara Simultan terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan uji F (simultan) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Nilai F hitung sebesar 27,470 lebih besar dari F tabel 3,29 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas laporan keuangan tidak hanya bergantung pada efektivitas sistem pengendalian internal sebagai struktur pengawasan, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan sistem tersebut. Meskipun Kompetensi SDM secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ketika dikombinasikan dengan pengendalian internal yang baik, keduanya memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan kualitas pelaporan keuangan.

Sinergi antara sistem dan manusia menjadi faktor penentu utama dalam menghasilkan laporan keuangan yang transparan, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Sistem pengendalian internal yang baik tidak akan berjalan efektif tanpa dukungan SDM yang kompeten dalam memahami prosedur akuntansi dan regulasi keuangan. Sebaliknya, SDM yang berkualitas tinggi juga tidak dapat berfungsi maksimal apabila sistem internal tidak memberikan arahan dan kontrol yang jelas. Berdasarkan Agency Theory (Jensen & Meckling, 1976), sistem pengendalian internal berfungsi sebagai mekanisme untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajemen dan pemilik atau pemangku kepentingan, sementara kompetensi SDM menjadi faktor kunci dalam memastikan pelaksanaan sistem tersebut berjalan sesuai tujuan organisasi.

Dari perspektif Resource-Based View (RBV) (Davis et al., 1997), kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal merupakan sumber daya strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif apabila dikelola secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Putri & Rahmah, 2023) di salah satu instansi pemerintah daerah di Jawa Barat, yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan manufaktur milik negara yang menjadi objek penelitian ini disarankan untuk memperkuat sistem pengendalian internal sekaligus meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya membuktikan hipotesis secara statistik, tetapi juga menegaskan bahwa keberhasilan pelaporan keuangan yang berkualitas merupakan hasil dari kolaborasi efektif antara sistem dan kemampuan individu yang menjalankannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada salah satu perusahaan manufaktur milik negara di Bandung. Hasil analisis menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan, dengan nilai t-hitung sebesar 4,194 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa penerapan sistem pengendalian internal

yang efektif—meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan—mampu menciptakan laporan keuangan yang andal dan akuntabel. Sebaliknya, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan (t -hitung 1,573; sig. 0,125 > 0,05), yang mengindikasikan bahwa meskipun SDM memiliki pengetahuan akuntansi dan teknologi yang cukup, kemampuan tersebut belum dimanfaatkan secara optimal dalam proses penyusunan laporan keuangan.

Secara simultan, kedua variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,615. Hal ini berarti 61,5% variasi pada kualitas laporan keuangan dapat dijelaskan oleh kombinasi antara sistem pengendalian internal dan kompetensi SDM, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas laporan keuangan memerlukan sinergi antara sistem yang kuat dan pelaksana yang kompeten. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat struktur pengendalian internal sekaligus meningkatkan kapabilitas SDM melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan berkelanjutan guna mendukung transparansi serta akuntabilitas pelaporan keuangan perusahaan.

Optimalisasi Sistem Pengendalian Internal secara menyeluruh sangat disarankan, terutama pada aspek pemantauan internal berkelanjutan, identifikasi risiko secara proaktif, dan pelaksanaan prosedur pengendalian yang terdokumentasi dengan baik, karena hal tersebut terbukti berpengaruh kuat terhadap peningkatan akurasi dan keandalan laporan keuangan pada perusahaan manufaktur milik negara di Bandung. Selain itu, evaluasi terhadap kompetensi sumber daya manusia di bidang pelaporan keuangan juga perlu dilakukan meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, kemungkinan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan praktis di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi yang relevan dengan tantangan aktual dalam proses pelaporan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup diperluas dengan memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kualitas sistem informasi akuntansi, serta faktor moderasi yang dapat memperkuat hubungan antara pengendalian dan kompetensi terhadap kualitas laporan keuangan, serta mempertimbangkan pendekatan mixed method guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pelaporan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliani, A., Sandria, A. M., Ardina, A. K., & Putri, S. (2022). Penerapan Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Melalui Persepsi Mahasiswa Universitas Trilogi. *National Conference on Accounting & Fraud Auditing*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31326/v3i1.1183>
- Animah, Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jaa.v5i1.93>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

- BPK RI. (2024). *BPK Ungkap Beberapa Permasalahan pada LHP DTT PT Pindad (Persero)*. BPK RI. <https://www.bpk.go.id/news/bpk-ungkap-beberapa-permasalahan-pada-lhp-dtt-pt-pindad>
- Budiman, N. V., Karamoy, H., & Tirayoh, V. Z. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Penjualan Kredit Pada Pt. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 15(2), 185. <https://doi.org/10.32400/gc.15.2.28120.2020>
- COSO. (2023). *Achieving Effective Internal Control over Sustainability Reporting (ICSR)*. <https://www.coso.org/guidance-on-ic>
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, J. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*, 22(1), 20–47.
- Dewianawati, D. (2022). Analisa Kinerja Keuangan Kppri Dengan Pendekatan Laporan Keuangan Pada Kppri. *Owner*, 6(1), 454–470. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.591>
- Drilia, S. C., Dewi, F. G., & Suhendro, S. (2025). *The Impact of Internal Control , HR Competence , and Organizational Commitment on Financial Report Quality Regional Government Organization , with IT Utilization as a Moderator (Study on Regional Government Organizations in Southern Sumatera)*. 4(2), 177–188. <https://doi.org/10.1016/j.fingov.2025.03.001>
- Faisal, Y., Indriyani, Mayang, T., & Muhammad, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Maneksi*, 12. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1283>
- Gustina, I. R. A. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.32520/jak.v10i1.1658>
- Hanifah, A. M., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Peran Audit Internal, Komitmen Manajemen Terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Economina*, 2(6), 1318–1330. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.605>
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2023). *Kerangka Konseptual Pelaporan Keuangan Berbasis PSAK*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan – Ikatan Akuntan Indonesia.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360. <https://doi.org/10.1057/9781137341280.0038>
- Karim, R., Lukum, A., & Panigoro, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(10). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i10.3015>
- Kurniawan, S. R., & Wahyuni, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD kabupaten Kaur). *Jurnal Economic Edu*, 4(1), 144–156.
- Lamba, U. W., Husain, S. P., & Pakaya, L. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, 3(2), 107–118. https://jamak.fe.ung.ac.id/index.php/jamak/article/view/255?utm_source=chatgpt.com

- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 332–346.
- Putri, D., & Rahmah, N. A. (2023). Pengaruh sistem pengendalian internal dan kompetensi sdm terhadap kualitas LKPD Bandung Barat. *Journal of Business & Banking*, 13(1), 157. <https://doi.org/10.14414/jbb.v13i1.3738>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=X1WnzgEACAAJ>
- Shanti, D. A., Suhaedi, W., & Astuti, W. (2024). Analisis Sistem Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Pemerintah Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 4(1), 106–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/risma.v4i1.1007>
- Suhardi. (2025). *The Effect of Information Technology, HR Competence, Internal Control, and Organizational Culture on the Quality of Financial Reports*. 13(2), 311–326. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v13i2.3262>
- Sururi, R. M., Anwar, C., & Perdana, P. N. (2022). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dengan Penekanan Security System Pada Pt Berkas Orang Muda. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 3(1), 193–205. <https://doi.org/http://doi.org/XX.XXXX/Jurnal>
- Yahya, F. Z., Lukum, A., & Pakaya, L. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jambura Accounting Review*, 2(2), 22–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.37905/jar.v6i1.149>
- Yaya, R., & Ramadhani, N. (2024). Determinan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.37859/jae.v14i1.6064>