

# **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP GOOD GOVERNANCE PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA BARAT**

**Rendi Maika Saputra<sup>1</sup>, Elsa Meirina<sup>2</sup>**

[rendimaika0@gmail.com](mailto:rendimaika0@gmail.com)<sup>1</sup>, [elsameirina@akbpstie.ac.id](mailto:elsameirina@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang**

## **ABSTRAK**

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadikan penerapan prinsip good governance sebagai suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Dalam konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap good governance pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket. Populasi penelitian berjumlah 55 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sensus). Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap good governance. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh signifikan terhadap good governance. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap good governance. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas tata kelola pemerintahan sangat ditentukan oleh efektivitas sistem pengendalian internal serta tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya optimalisasi pengendalian internal dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai upaya strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel.

**Kata Kunci:** Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Good Governance.

## **ABSTRACT**

*The increasing public demand for transparency, accountability, and integrity in government administration has made the implementation of good governance principles an essential requirement. In this context, this study aims to analyze and examine the effect of internal control and human resource competence on good governance at the Department of Cooperatives and SMEs of West Sumatra Province. This research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The population consists of 55 employees, and the sampling technique used is total sampling (census). Data analysis was conducted using SPSS. The results indicate that internal control has a significant effect on good governance. Human resource competence also has a significant effect on good governance. Simultaneously, both variables have a significant effect on good governance. These findings suggest that the quality of governance is largely determined by the effectiveness of internal control systems and the level of human resource competence within the organization. The implications of this study emphasize the importance of optimizing internal control and enhancing human resource capacity as strategic efforts to achieve effective, transparent, and accountable governance.*

**Keywords:** Internal Control, Human Resource Competence, Good Governance.

## **PENDAHULUAN**

Good governance merupakan konsep penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, serta partisipasi masyarakat dalam pengelolaan organisasi publik. Dalam konteks pemerintahan, good governance menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan keuangan negara agar penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan bebas dari penyimpangan. Penerapan good governance juga menjadi tuntutan yang semakin kuat seiring meningkatnya harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang bersih dan profesional.

Pada ranah pemerintahan, implementasi good governance sering dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, kompleksitas birokrasi, dan dinamika politik lokal yang berbeda-beda. Kondisi tersebut menyebabkan instansi pemerintah dituntut mampu memperkuat sistem pengelolaan organisasi agar tujuan pemerintahan dapat tercapai secara optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik adalah melalui penerapan sistem pengendalian internal yang efektif serta didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang memadai.

Pengendalian internal menjadi bagian penting dalam mendukung terciptanya good governance. Tujuan organisasi seperti efektivitas operasional, pelaporan keuangan yang akurat, dan kepatuhan terhadap peraturan dapat dicapai melalui penerapan sistem pengendalian internal yang baik. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) pada tahun 2013 menjelaskan bahwa pengendalian internal terdiri dari lima komponen yang saling berkaitan, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pemantauan. Sistem pengendalian internal yang kuat sangat diperlukan untuk mencegah penyimpangan, mendeteksi kesalahan, serta menjaga aset organisasi dari berbagai bentuk penyalahgunaan.

Dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan masih sering ditemukan berbagai kelemahan dalam pengelolaan keuangan negara, seperti keterlambatan penyusunan laporan, inefisiensi penggunaan anggaran, serta kurang optimalnya pengawasan terhadap aset pemerintah. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai pedoman dalam menjalankan pengendalian internal di setiap instansi pemerintah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008, SPIP bertujuan untuk memastikan tercapainya sasaran organisasi, menghasilkan laporan keuangan yang andal, menjaga keamanan aset negara, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

AgustiningTyas (2020) menyatakan bahwa SPIP memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pimpinan dan pegawai agar seluruh aktivitas pemerintahan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Sejalan dengan itu, Nugroho dan Lestari (2021) menjelaskan bahwa sistem pengendalian yang kuat mampu mendukung implementasi prinsip-prinsip good governance karena dapat meningkatkan akuntabilitas, memperluas transparansi, dan memperkuat kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi publik. Namun demikian, hasil Evaluasi Penyelenggaraan SPIP oleh BPKP menunjukkan bahwa rata-rata kapabilitas SPIP pemerintah daerah di Sumatera Barat masih berada pada Level 2, yang berarti proses pengendalian telah diterapkan tetapi dokumentasi dan integrasinya belum berjalan secara optimal.

Selain pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam mendukung terwujudnya good governance. Kompetensi sumber daya manusia merupakan gabungan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Kompetensi tersebut mencakup penguasaan teknis, kemampuan analitis, kemampuan komunikasi, serta integritas moral pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang kompeten menjadi inti kekuatan organisasi karena mereka berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengembangan ekonomi masyarakat melalui pembinaan koperasi dan usaha kecil menengah. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 16 Tahun 2019, ruang lingkup tugas Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat meliputi penyaluran bantuan dana bergulir, pelatihan kewirausahaan, pendampingan pengembangan produk, hingga pengawasan terhadap

koperasi dan pelaku UKM di Sumatera Barat . Luasnya ruang lingkup tugas tersebut menyebabkan tingginya tuntutan terhadap penerapan good governance pada instansi ini.

Setiap fungsi dalam organisasi tersebut berkaitan langsung dengan pengelolaan anggaran publik dan pelayanan kepada masyarakat sehingga memiliki potensi risiko penyimpangan dan inefisiensi apabila tidak didukung oleh tata kelola yang baik . Kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sangat bergantung pada efektivitas sistem pengendalian internal dan tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam menjalankan program-program organisasi .

Penelitian sebelumnya mengenai pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap good governance telah banyak dilakukan, namun hasil penelitian masih menunjukkan perbedaan. Dheny Hendrawan (2023) menjelaskan bahwa pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap good governance . Adelia Satiara Buana (2024) juga menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia memengaruhi good governance karena keduanya dianggap sebagai elemen penting dalam memperkuat tata kelola organisasi.

Belum ditemukan penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap good governance pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat . Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap good governance pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Good Governance pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat”**.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan serta menjelaskan pengaruh pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap good governance pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menelaah hubungan antarvariabel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dokumen, serta peraturan yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 55 orang dan sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dianggap mampu memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode kuantitatif sebagai alat untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui bantuan aplikasi IBM SPSS25. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap good governance, baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan kuesioner penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas,

uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi guna memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Setelah itu dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap good governance. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia dalam menjelaskan variabel good governance.

Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Good Governance

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$X_1$  = Pengendalian Internal

$X_2$  = Kompetensi Sumber Daya Manusia

e = Error (residual)

Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Good Governance Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas Good Governance

Uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Kuesioner dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Pada  $r$  tabel diperoleh nilai sebesar 0,266.

**Tabel 1 Uji Validitas**

| Variabel Penelitian                   | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| <b>GOOD<br/>GOVERNANCE (Y)</b>        | Y1         | 0,514    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y2         | 0,655    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y3         | 0,709    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y4         | 0,669    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y5         | 0,583    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y6         | 0,443    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y7         | 0,599    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y8         | 0,375    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y9         | 0,473    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y10        | 0,666    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y11        | 0,604    | 0,266   | Valid      |
|                                       | Y12        | 0,669    | 0,266   | Valid      |
| <b>Pengendalian Internal<br/>(X1)</b> | X1.1       | 0,804    | 0,266   | Valid      |
|                                       | X1.2       | 0,781    | 0,266   | Valid      |
|                                       | X1.3       | 0,856    | 0,266   | Valid      |
|                                       | X1.4       | 0,838    | 0,266   | Valid      |

|                                            |      |       |       |       |
|--------------------------------------------|------|-------|-------|-------|
| <b>Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)</b> | X1.5 | 0,909 | 0,266 | Valid |
|                                            | X1.6 | 0,759 | 0,266 | Valid |
|                                            | X2.1 | 0,739 | 0,266 | Valid |
|                                            | X2.2 | 0,845 | 0,266 | Valid |
|                                            | X2.3 | 0,841 | 0,266 | Valid |
|                                            | X2.4 | 0,852 | 0,266 | Valid |
|                                            | X2.5 | 0,851 | 0,266 | Valid |
|                                            | X2.6 | 0,86  | 0,266 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25

Seperti yang dapat diamati dari hasil pengolahan data Tabel 4.1, Semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel memiliki nilai R Hitung yang lebih tinggi daripada nilai R Tabel, yaitu 0,266. Oleh karena itu, semua item pernyataan tersebut dianggap asli, sehingga memungkinkan langkah pengolahan data selanjutnya untuk dilanjutkan dengan pernyataan yang valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas dalam uji ini dianggap dapat diterima jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60, atau sebaliknya. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengevaluasi keandalan instrumen dan memastikan seberapa andal alat ukur tersebut

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

| No. | Variabel Penelitian                              | Cronbach's Alpha | Role Of Thumb | Kesimpulan |
|-----|--------------------------------------------------|------------------|---------------|------------|
| 1.  | Good Governance (Y)                              | 0,818            | 0,60          | Reliable   |
| 2.  | Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> )          | 0,904            | 0,60          | Reliable   |
| 3.  | Kompetensi Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> ) | 0,904            | 0,60          | Reliable   |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Alpha Cronbach untuk variabel penelitian Pengendalian Internal (X<sub>1</sub>), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) dan Good Governance (Y) lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat berbentuk uji kolmogorov-smirnov dengan tujuan agar menentukan distribusi normal. Nilai Alpha > 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dan hasil Alpha < 0,5 menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  |                |                         |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                     |                | Unstandardized Residual |
| N                                   |                | 55                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | .0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 2.92667993              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | .098                    |
|                                     | Positive       | .098                    |
|                                     | Negative       | -.046                   |
| Test Statistic                      |                | .098                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | .200 <sup>d</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.     |                |                         |

|                                                    |
|----------------------------------------------------|
| b. Calculated from data.                           |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Mengingat Asymp Sig. adalah 0,200, yang lebih tinggi dari Alpha (0,05), hasil pengujian Tabel 4.3 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Ini menunjukkan bahwa data tersebar secara umum, sehingga memungkinkan penyelesaian langkah pemrosesan data selanjutnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi. Suatu variabel dianggap memiliki masalah multikolinearitas jika terdapat korelasi. Multikolinearitas tidak ada jika nilai VIF kurang dari 10 dan sebaliknya.

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)            | 25.415                      | 3.808      |                           | 6.674 | .000 |                         |       |
|                           | PENGENDALIAN INTERNAL | .361                        | .159       | .306                      | 2.268 | .028 | .568                    | 1.761 |
|                           | KOMPETENSI SDM        | .605                        | .186       | .439                      | 3.258 | .002 | .568                    | 1.761 |

a. Dependent Variable: GOOD GOVERNANCE

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada masing-masing variabel karena nilai toleransi variabel Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia lebih besar dari nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari < 10. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan varians yang berbeda antara residual dari satu sekuritas ke sekuritas lainnya. Heteroskedastisitas diidentifikasi pada bagian ini menggunakan uji Park. Heteroskedastisitas dianggap tidak ada jika tidak ada asosiasi yang signifikan ( $P > 0,05$ ) antara residual kuadrat terstandarisasi sepanjang periode waktu,

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)            | 1.268                       | 2.300      |                           | .551  | .584 |
|                           | PENGENDALIAN INTERNAL | .056                        | .096       | .107                      | .582  | .563 |
|                           | KOMPETENSI SDM        | -.014                       | .112       | -.023                     | -.126 | .900 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Nilai signifikansi (sig) terlihat jelas dari hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan, nilai setiap variabel independen lebih besar dari 0,05, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokolerasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah adanya keterikatan antara nilai residu pada periode  $t$  dengan nilai residu pada periode  $t-1$ . Jika nilai  $DU < DW < 4-DU$  artinya tidak terdapat autokolerasi maupun sebaliknya. Dalam penelitian ini ada 2 variabel independent artinya  $k=2$  dan nilai  $DU=1,6042$  dan  $4-DU=2,3958$ .

**Tabel 6 Uji Autokolerasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                                       |                   |          |                   |                            |               |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                                | .681 <sup>a</sup> | .463     | .443              | 2.98243                    | 2.130         |
| a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI SDM, PENGENDALIAN INTERNAL |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: GOOD GOVERNANCE                           |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Berdasarkan table diatas  $1,6040 < 2,130 < 2,3958$  maka bisa disimpulkan tidak terdapat autokolerasi karena nilai  $DU$  kecil dari  $DW$  dan  $DW$  kecil dari  $4-DU$ .

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                       |                             |            |                           |      |
|----------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                                  |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                                        |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                                      | (Constant)            | 25.415                      | 3.808      |                           | .000 |
|                                        | PENGENDALIAN INTERNAL | .361                        | .159       | .306                      | .028 |
|                                        | KOMPETENSI SDM        | .605                        | .186       | .439                      | .002 |
| a. Dependent Variable: GOOD GOVERNANCE |                       |                             |            |                           |      |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Model persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari Tabel 4.18:

$$Y = 25,415 + 0,361 X_1 + 0,605 X_2$$

Hubungan parsial antara variabel independen dan dependen digambarkan dalam persamaan regresi di atas. Persamaan ini membawa pada kesimpulan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta adalah 25,415, yang menunjukkan bahwa Good Governance akan meningkat sebesar 25,415 satuan untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
2. Koefisien regresi Pengendalian Internal bernilai kearah positif, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien Pengendalian Internal sebesar 0,361. Ini menunjukkan bahwa Good Governance akan meningkat sebesar 0,361 satuan untuk setiap peningkatan pada Pengendalian Internal.
3. Koefisien Regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia bernilai kearah positif, dengan nilai 0,605. Ini menyiratkan bahwa Good Governance akan meningkat sebesar 0,605 satuan seiring dengan peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia.

##### 2. Uji T Parsial

Uji ini digunakan untuk menilai apakah variabel independen, baik secara terpisah maupun kombinasi, memiliki dampak substansial terhadap variabel dependen. Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah faktor independen dalam penelitian ini yang dianggap memiliki dampak substansial terhadap variabel dependen, yaitu Good Governance. Hipotesis  $H_a$  dianggap diterima dalam uji  $t$  jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen; sebaliknya,  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 8 Uji T Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                       |                             |            |                           |       |      |
|----------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                  |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                        |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                      | (Constant)            | 25.415                      | 3.808      |                           | 6.674 | .000 |
|                                        | PENGENDALIAN INTERNAL | .361                        | .159       | .306                      | 2.268 | .028 |
|                                        | KOMPETENSI SDM        | .605                        | .186       | .439                      | 3.258 | .002 |
| a. Dependent Variable: GOOD GOVERNANCE |                       |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, hasil tabel uji t secara parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Pengendalian Internal terhadap Good Governance (H-1)

Dengan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ( $2,268 > 2,006$ ) dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alfa ( $0,028 < 0,05$ ), variabel Pengendalian Internal secara signifikan memengaruhi Good Governance. Pengendalian internal memiliki dampak besar pada Good Governance, sebagaimana dibuktikan dengan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ .

2. Pengaruh Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Good Governance (H2)

Dengan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ( $3,258 > 2,006$ ) dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alfa ( $0,002 < 0,05$ ), variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia secara signifikan meningkatkan Good Governance. Akibatnya,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa Good Governance secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia.

3. Uji Statistik F

Untuk menentukan apakah faktor-faktor independen secara Bersama-sama memengaruhi variabel dependen, digunakan uji-f. Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan variabel independen yang diteliti dalam studi ini, dan Good Governance merupakan variabel dependen. Pada nilai f table di peroleh dari n-2 dengan derajat kebebasan (df) pada taraf signifikansi 5% adalah 53, maka diperoleh nilai sebesar 3,28.

**Tabel 9 Uji Statistik F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                               |            |                |    |             |        |                   |
|------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                            |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                | Regression | 399.102        | 2  | 199.551     | 22.434 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                  | Residual   | 462.535        | 52 | 8.895       |        |                   |
|                                                                  | Total      | 861.636        | 54 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: GOOD GOVERNANCE                           |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI SDM, PENGENDALIAN INTERNAL |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.

Baik Pengendalian Internal maupun Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki dampak yang cukup besar terhadap Good Governance secara bersamaan, menurut uji-f pada Tabel 4.18. Nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alfa ( $0,001 < 0,05$ ), dan nilai f yang dihitung lebih tinggi dari nilai f tabel ( $22,434 > 3,18$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Good Governance.

#### 4. Uji R Determinasi

Uji ini menggambarkan bagaimana Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia mendukung Good Governance. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak terkait dengan penelitian ini, nilai R<sup>2</sup> menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap model.

**Tabel 10 Uji R Determinasi**

| Model Summary                                                    |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                | .681 <sup>a</sup> | .463     | .443              | 2.98243                    |
| a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI SDM, PENGENDALIAN INTERNAL |                   |          |                   |                            |

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS25.*

Menurut analisis pada Tabel 10, nilai R<sup>2</sup> adalah 0,463, yang berarti bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia menjelaskan 46,3% dari Good Governance, dengan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam model penelitian memengaruhi 53,7% sisanya. Ini menunjukkan bahwa faktor tambahan juga berpengaruh pada penerapan tata kelola yang baik, bukan hanya kedua kriteria ini.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Good Governance

Hasil dari pengujian menghasilkan bahwa nilai t-hitung lebih tinggi dari nilai t-tabel ( $2,268 > 2,006$ ) dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai Alpha ( $0,028 < 0,05$ ), dapat disimpulkan dari pengujian yang telah dilakukan bahwa hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa variabel Pengendalian Internal memiliki pengaruh signifikan terhadap Good Governance dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengendalian yang diterapkan maka penerapan good governance juga semakin meningkat. Pengendalian Internal yang efektif mampu mencegah penyimpangan, meningkatkan transparansi, serta akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sawitri et al., (2023) yang menemukan bahwa semakin baik pengendalian internal pada pemerintahan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap penerapan Good Governance. Penelitian tersebut menekankan bahwa keberadaan pengendalian internal yang dijalankan secara menyeluruh mampu memperkuat pengawasan terhadap jalannya aktivitas pemerintahan, sehingga pengelolaan organisasi menjadi lebih tertib dan dapat dipertanggungjawabkan (Sawitri et al., (2023).

##### 2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Good Governance

Hasil yang diperoleh dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Good Governance, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel ( $3,258 > 2,006$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,002 < 0,05$ ) maka untuk hipotesis ketiga (H2) dapat diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia yang mumpuni mulai dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai itu sendiri dapat meningkatkan penerapan tata kelola yang baik dalam pemerintahan. Pegawai yang kompeten akan memiliki hasil kerja yang sangat baik, lebih profesional dan bertanggung jawab dengan tugasnya.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Manuba, dan Yupiterika, (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung penerapan Good Governance. Penelitian tersebut

mengungkapkan bahwa kemampuan aparatur, terutama dalam memahami prinsip tata kelola serta pelaporan keuangan, merupakan elemen krusial dalam mendorong terciptanya transparansi dan akuntabilitas organisasi. Walaupun pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap Good Governance tidak selalu menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi, kompetensi tersebut tetap memiliki kontribusi dalam meningkatkan mutu pelaporan keuangan, yang pada akhirnya berperan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Yupitrika et al., (2023).

### **3. Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Good Governance**

Nilai  $f$  yang dihitung lebih besar dari nilai  $f$  tabel ( $22,434 > 3,18$ ) dan nilai signifikansi kurang dari nilai Alpha ( $0,001 < 0,05$ ), dapat disimpulkan dari pengujian bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa variabel Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap Good Governance secara bersamaan, dapat diterima.. Hal ini dapat dilihat bahwa good governance bisa dipengaruhi dari hasil kombinasi dari pengendalian internal yang baik dan kompetensi sumber daya manusia yang mumpuni dalam suatu tata kelola pemerintahan. Dengan adanya hal ini mengakibatkan tata kelola akan semakin efektif, akuntabel dan transparansi.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irvan, Mus, S'un, dan Sufri (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap Good Governance. Penelitian tersebut menegaskan bahwa aparatur yang memiliki kemampuan memadai serta didukung oleh sistem pengendalian yang berjalan efektif akan menghasilkan pengelolaan pemerintahan yang lebih tertib, terawasi, dan dapat dipertanggungjawabkan. Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada periode sebelumnya, temuan tersebut masih relevan dalam menjelaskan pentingnya peran kompetensi aparatur dan pengendalian internal dalam mendukung tata kelola pemerintahan saat ini (Irvan et al., (2023).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan pembahasan dengan menggunakan SPSS25 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengendalian Internal (X1) secara signifikan mempengaruhi Good Governance (Y). Nilai signifikansi lebih rendah dari nilai Alpha, dan nilai  $t$  hitung lebih tinggi dari nilai  $t$  tabel. Akibatnya, H1 penelitian ini diterima. Pelaporan yang andal, kepatuhan terhadap peraturan, serta efektivitas dan efisiensi aktivitas organisasi semuanya dipengaruhi oleh pengendalian internal yang efisien. Hal ini sejalan dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi yang mendukung penerapan good governance.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara signifikan memengaruhi Good Governance (Y). Nilai signifikansi lebih rendah dari nilai Alpha, dan nilai  $t$  hitung lebih tinggi dari nilai  $t$  tabel. Oleh karena itu, H2 disetujui dalam penelitian ini. Terwujudnya Good Governance yang efisien dan akuntabel akan terbantu oleh kompetensi sumber daya manusia, yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja profesional. Kompetensi ini akan memungkinkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang relevan.
3. Good Governance (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Pengendalian Internal (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2). Nilai signifikansi lebih rendah dari nilai Alpha, dan nilai  $f$  hitung lebih tinggi dari nilai  $f$  tabel. Oleh karena itu, H3 disetujui dalam penelitian ini. Pengendalian internal yang efektif membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar sistem dan prosedur yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan sebaik mungkin. Sebagai prinsip pertama tata kelola yang baik,

sinergi antara sistem tata kelola dan kualitas aparatur akan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas organisasi.

### **Saran**

Berikut ini beberapa saran yang akan diberikan berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian yang telah disebutkan di atas sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan dan menyempurnakan temuan, studi di masa mendatang sebaiknya mencari lebih banyak sumber atau referensi studi yang berkaitan dengan variabel Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
2. Suatu instansi pentingnya meningkatkan susasana Pengendalian Internal yang baik dalam membantu meningkatkan Good Governance melalui evaluasi prosedur kerja, peningkatan fungsi pengawasan serta pemanfaatan system informasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas..
3. Dengan adanya penelitian ini, pegawai perlu mengikuti pelatihan, bimbingan teknis, dan pengembangan kapasitas pegawai secara berkelanjutan agar kemampuan teknis dan manajerial pegawai meningkat sehingga dapat mendukung penerapan Good Governance menjadi lebih baik.
4. Dengan adanya penelitian ini, instansi dapat menjadikan dasar dalam pengambilan kebijakan, khususnya dalam perencanaan penguatan Pengendalian Internal dan pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas Good Governance.
5. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi di masa mendatang di bidang manajemen sumber daya manusia dan akuntansi manajemen publik. Untuk mendapatkan data yang lebih lengkap tentang elemen-elemen yang memengaruhi Good Governance, disarankan juga untuk memasukkan variabel tambahan termasuk budaya organisasi, penggunaan teknologi informasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- AgustiningTyas, V. E., Tyasari, I., & Yogivaria, D. W. (2020). Pengaruh good governance, sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) pada OPD Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(1).
- Alawiyah, W., & Purbasari, H. (2025). Pengaruh sumber daya manusia dan internal control sebagai variabel moderating terhadap good governance. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(5).
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *COSO internal control–integrated framework*. KPMG.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. UGM Press.
- Fatmawati, F., Ashari, M., & Alam, A. I. A. (2024). Pengaruh auditor internal, pengendalian internal, dan implementasi good corporate governance terhadap pencegahan fraud. *Akrual: Jurnal Bisnis dan Akuntansi Kontemporer*, 17(2), 145–161.
- Hendrawan, D., & Suwardono, H. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap penerapan good governance dan kualitas laporan keuangan. *Manajemen Bisnis Syariah*, 16(1).
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.

- Moeheriono. (2010). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi: Competency based human resource management. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi dan Usaha Kecil.
- Philadhelphia, I. S., Suryaningsum, S., & Sriyono. (2020). The effect of human resources competency, government accounting standards, good governance, and internal control systems on the quality of local government financial statements. *Journal of Islamic Accounting Research*, 2(1).
- Prabawa, S., Karamoy, H., & Mawikere, L. (2020). Pengaruh sistem pengendalian intern dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah terhadap good governance. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 15(2).
- Sabrina, N., Kusumawaty, M., Buana, A. S., Welly, W., & Djuniar, L. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi good corporate governance. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 9(1).
- Sedarmayanti, S., Pradesa, H. A., Agnesia, T., & Sitorus, T. (2020). Pengaruh tata kelola yang baik, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja publik. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(1).
- Subagyo, R., Hendrawan, D., & Suwardono, H. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap penerapan good governance dan kualitas laporan keuangan. *Manajemen Bisnis Syariah*, 16(1).
- Susanti, R. A. D., Rifa'i, M., Iriani, N. I., Lestari, E., Gunawan, C. I., Nugroho, A. P., ... & Agustim, W. (2021). Pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintah, implementasi sistem informasi manajemen daerah, dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kota Malang.
- Widyawati, N. P. A., Sujana, E., & Diatmika, I. P. G. (2023). Pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 14(1).
- Yulanda, D., & Oktala, R. (2021). Pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada satuan kerja seksi keuangan Polres. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 3(1).