

## Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di BPKAD Kabupaten Deiyai

Misraim Imanuel Noman<sup>1\*</sup>, Yoel Pasae<sup>2</sup>, Sita Yubelina Sabandar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

[nhomanray@gmail.com](mailto:nhomanray@gmail.com)<sup>1\*</sup>

\*Penulis korespondensi

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) terhadap kinerja instansi pemerintah di BPKAD Kabupaten Deiyai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 36 pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi. Demikian pula, SPIP yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kompetensi SDM dan SPIP memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, kualitas pelayanan, dan responsivitas instansi pemerintah. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas aparatur melalui pengembangan kompetensi berkelanjutan dan penguatan sistem pengendalian internal guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berkinerja optimal di daerah.

**Kata kunci:** Kompetensi SDM, SPIP, kinerja instansi, akuntabilitas, tata kelola pemerintahan

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of human resource (HR) competence and the government internal control system (SPIP) on the performance of government agencies at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Deiyai Regency. Employing a quantitative approach, the study involved the entire population of 36 employees as respondents. Data were collected through questionnaires, which were tested for validity and reliability, and further analyzed using multiple linear regression with SPSS 25. The findings reveal that HR competence—encompassing knowledge, skills, and attitude—has a positive and significant effect on agency performance. Similarly, SPIP, measured through control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring, also exerts a positive and significant impact on performance. Simultaneously, HR competence and SPIP substantially enhance organizational effectiveness, efficiency, accountability, service quality, and responsiveness. These results underscore the necessity of continuous capacity building for civil servants and the strengthening of internal control systems to promote transparent, accountable, and high-performing governance at the regional level.*

**Keywords:** Human Resource Competence, Internal Control System, Government Performance, Accountability, Governance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam era reformasi birokrasi, peningkatan implementasi pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel menjadi tuntutan utama (civil service reform). Kompetensi SDM yang memadai dan sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) yang kuat adalah dua pilar krusial guna mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan kinerja instansi yang optimal. Belum lama ditemukan bahwa kompetensi SDM dan SPIP terbukti signifikan meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (e.g., Azlina & Amelia, 2014; Elfauzi & Sudarno, 2019).

Penelitian empiris terkini juga menunjukkan bahwa efektivitas SPIP berdampak positif terhadap pencegahan fraud (Yasmin dkk., 2023) dan kualitas pelaporan keuangan (Lubis, Rusydi, & Prastiwi, 2023). Sementara itu, kelemahan dalam SPIP menjadi salah satu penyebab tingginya kasus ketidakpatuhan dan maladministrasi dalam audit pemerintahan (Pratama & Salim, 2023).

**Tabel 1.** Fenomena Penelitian dan Data Pendukung

| Fenomena                                                                                 | Data/Fakta Pendukung                                                                                                                                                       | Sumber                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Reformasi birokrasi dan good governance menuntut profesionalisasi SDM dan penguatan SPIP | Pelayanan publik yang efektif membutuhkan aparatur berkompeten dan sistem pengendalian internal yang kuat                                                                  | (World Bank, 2018)                                                   |
| Kompetensi SDM & SPIP meningkatkan kualitas laporan keuangan daerah                      | Kajian literatur menunjukkan pengaruh positif kompetensi SDM dan SPIP pada akurasi laporan keuangan pemerintah daerah                                                      | (Azlina & Amelia, 2019)                                              |
| Efektivitas SPIP berkontribusi pada pencegahan fraud dan kualitas pelaporan keuangan     | Studi empiris di Bandung menunjukkan SPIP efektif mencegah fraud, sedangkan penelitian lain menegaskan pengaruh SPIP dan kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan | (Yasmin, Hadi, & Nurdiansyah, 2023; Lubis, Rusydi, & Prastiwi, 2023) |
| Kelemahan SPIP memicu non-compliance dan temuan audit                                    | SPIP yang lemah menjadi penyebab maladministrasi dan ketidakpatuhan dalam                                                                                                  | (Pratama & Salim, 2023)                                              |

| Fenomena | Data/Fakta Pendukung      | Sumber |
|----------|---------------------------|--------|
|          | audit instansi pemerintah |        |

*Sumber: Penelitian terdahulu (2025)*

Penelitian ini menjadi sangat penting karena mendalami secara empiris bagaimana kompetensi SDM dan efektivitas SPIP berkontribusi terhadap peningkatan kinerja instansi pemerintahan daerah, terutama pada aspek efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas layanan. Dengan latar belakang bahwa reformasi birokrasi dan tata kelola publik terus berkembang, hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis dan kebijakan strategis untuk memperkuat kapasitas aparatur daerah dalam menghadapi tantangan pelayanan publik di era modern.

### Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi pada dua aspek penting, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajerial. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal di sektor publik, khususnya pada konteks daerah dengan keterbatasan kapasitas birokrasi. Hasil penelitian ini mempertegas hubungan positif kompetensi SDM dan efektivitas SPIP terhadap kinerja instansi pemerintah, sekaligus menjadi bukti empiris terbaru yang mendukung teori manajemen kinerja sektor publik.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas layanan publik melalui pengembangan kompetensi aparatur secara berkelanjutan serta penguatan implementasi SPIP. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi akademisi, tetapi juga dapat dijadikan rujukan dalam perumusan kebijakan daerah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berdaya saing.

## TINJAUAN LITERATUR

### Grand Theory: Resource-Based View (RBV)

Penelitian ini berlandaskan pada **Resource-Based View (RBV)** yang menekankan bahwa keunggulan organisasi ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan terorganisasi

dengan baik (Barney, 1991; Priem, 2020). Dalam konteks sektor publik, kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan modal strategis yang bila dipadukan dengan sistem pengendalian internal yang efektif akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Ferreira et al., 2021; Nkundabanyanga et al., 2022).

### Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)

SPIP di Indonesia mengacu pada kerangka COSO yang meliputi lima komponen: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan (COSO, 2017). Penerapan SPIP yang baik terbukti meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas tata kelola sektor publik (Yasmin, Hadi, & Nurdiansyah, 2023). Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan kematangan SPIP berhubungan positif dengan kinerja akuntabilitas instansi pemerintah daerah (Lubis, Rusydi, & Prastiwi, 2023).

### Kompetensi SDM

Kompetensi SDM meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara profesional (Spencer & Spencer, 1993; Sudarmanto, 2014). Studi empiris mutakhir menegaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan kinerja organisasi sektor publik (Azlina & Amelia, 2019; Elfauzi & Sudarno, 2019; Pratama & Salim, 2023).

### Hubungan antar Variabel

Sejumlah penelitian membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja instansi (Astuti, 2021; Rahmawati, 2020). Demikian pula, SPIP terbukti meningkatkan kinerja organisasi publik melalui pencegahan fraud, peningkatan efektivitas pelayanan, dan penguatan akuntabilitas (Yasmin et al., 2023; Lubis et al., 2023). Lebih jauh, kompetensi SDM yang baik akan mempermudah penerapan SPIP yang efektif, sehingga menciptakan kinerja instansi yang lebih optimal (Nkundabanyanga et al., 2022).

### Hipotesis Penelitian

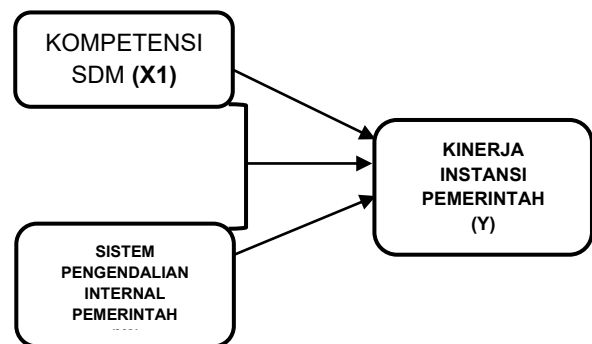
Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1:** Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

**H2:** SPIP berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

**H3:** Kompetensi SDM dan SPIP secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

Kerangka konseptual dari penelitian ini penulis ilustrasikan dalam **Gambar 1** berikut.



Sumber: Penulis, 2025

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara kompetensi sumber daya manusia (SDM), sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP), dan kinerja instansi pemerintah. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui data numerik yang diolah menggunakan teknik analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018). Desain eksplanatori memungkinkan peneliti menganalisis sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Deiyai, Papua Tengah, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 36 orang. Mengingat populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipandang tepat agar setiap

responden dapat merepresentasikan kondisi nyata organisasi secara komprehensif.

Lokasi penelitian ditetapkan di BPKAD Kabupaten Deiyai karena instansi ini memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan daerah dan akuntabilitas publik. Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada fenomena empiris yang menunjukkan adanya tantangan dalam penerapan SPIP serta variasi kompetensi SDM yang berimplikasi pada kinerja organisasi. Penelitian dilakukan selama periode Januari hingga Maret 2025, dengan tahapan meliputi penyusunan instrumen, uji validitas dan reliabilitas, serta pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Variabel kompetensi SDM diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Spencer & Spencer, 1993), sedangkan variabel SPIP diukur berdasarkan lima komponen utama yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Adapun kinerja instansi pemerintah diukur berdasarkan dimensi efektivitas, efisiensi, kualitas pelayanan, akuntabilitas, dan responsivitas (Mahsun, 2016).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh simultan maupun parsial antarvariabel (Hair et al., 2019). Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen penelitian diuji validitasnya dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dan reliabilitasnya diuji dengan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) agar hasil analisis regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh kompetensi SDM dan SPIP terhadap kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Deiyai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh aparatur sipil negara (ASN) pada BPKAD Kabupaten Deiyai dengan total 36 responden. Karakteristik responden dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kategori    | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|---------------|-------------|------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 22         | 61,1           |
|               | Perempuan   | 14         | 38,9           |
| Usia          | < 30 tahun  | 6          | 16,7           |
|               | 30–40 tahun | 12         | 33,3           |
|               | 41–50 tahun | 11         | 30,6           |
|               | > 50 tahun  | 7          | 19,4           |
|               | SMA/D3      | 8          | 22,2           |
| Pendidikan    | S1          | 20         | 55,6           |
|               | S2          | 8          | 22,2           |
| Masa Kerja    | < 5 tahun   | 5          | 13,9           |
|               | 5–10 tahun  | 10         | 27,8           |
|               | 11–20 tahun | 13         | 36,1           |
|               | > 20 tahun  | 8          | 22,2           |

Sumber: Data primer diolah (2025)

Mayoritas responden berusia produktif (30–50 tahun) dan berpendidikan sarjana (S1), sehingga dianggap cukup representatif dalam menggambarkan kondisi kompetensi SDM di lingkungan BPKAD Kabupaten Deiyai.

### Hasil Analisis Statistik

#### Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan terhadap skor total variabel menggunakan **Pearson Product Moment**. Kriteria pengujian adalah item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $0.329$ ;  $n = 36$ ,  $\alpha = 0.05$ ).

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel             | Item Pernyataan | r hitung    | r tabel | Keterangan |
|----------------------|-----------------|-------------|---------|------------|
| Kompetensi SDM (X1)  | P1 – P5         | 0.579–0.889 | 0.329   | Valid      |
| SPIP (X2)            | P6 – P10        | 0.730–0.885 | 0.329   | Valid      |
| Kinerja Instansi (Y) | P11 – P15       | 0.588–0.855 | 0.329   | Valid      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $0.329$ ).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0.60 (Hair et al., 2019).

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel             | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | Keterangan      |
|----------------------|-------------|------------------|-----------------|
| Kompetensi SDM (X1)  | 5           | 0.956            | Reliabel        |
| SPIP (X2)            | 5           | 0.956            | Reliabel        |
| Kinerja Instansi (Y) | 5           | 0.956            | Reliabel        |
| <b>Total</b>         | <b>15</b>   | <b>0.956</b>     | <b>Reliabel</b> |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.956 > 0.60$  menunjukkan instrumen penelitian sangat reliabel.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM (X1) dan SPIP (X2) terhadap kinerja instansi pemerintah (Y).

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel            | B     | Std. Error | Beta  | t     | Sig.   |
|---------------------|-------|------------|-------|-------|--------|
| Konstanta           | 1.911 | 0.805      | —     | 2.375 | 0.024  |
| Kompetensi SDM (X1) | 0.243 | 0.093      | 0.228 | 2.603 | 0.014* |
| SPIP (X2)           | 0.846 | 0.097      | 0.764 | 8.735 | 0.000* |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Signifikan pada  $\alpha = 0.05$

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:  
 $Y = 1.911 + 0.243X_1 + 0.846X_2 + e$

### Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $t = 2.603$ ;  $p = 0.014$ ).
- SPIP berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $t = 8.735$ ;  $p = 0.000$ ).

Dengan demikian, **H1 dan H2 diterima**.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 6.** Hasil Uji F (ANOVA)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.   |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------|
| Regression | 101.263        | 2  | 50.632      | 67.295 | 0.000* |
| Residual   | 23.104         | 33 | 0.700       |        |        |
| Total      | 124.367        | 35 |             |        |        |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Signifikan pada  $\alpha = 0.05$

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan SPIP secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, **H3 diterima**.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi

| Model | R     | R Square | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error |
|-------|-------|----------|-------------------------|------------|
| 1     | 0.903 | 0.815    | 0.804                   | 0.837      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.815 menunjukkan bahwa 81,5% variasi kinerja instansi pemerintah dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM dan SPIP. Sisanya 18,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memadai mampu meningkatkan kinerja organisasi sektor publik (Astuti, 2021; Rahmawati, 2020).

Selain itu, SPIP juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Hal ini mengonfirmasi temuan Yasmin et al. (2023) serta Lubis, Rusydi, & Prastiwi (2023) bahwa pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas, mencegah fraud, dan memperkuat kualitas layanan publik.

Secara simultan, kompetensi SDM dan SPIP memberikan kontribusi besar (81,5%) terhadap peningkatan kinerja instansi pemerintah. Hasil ini mendukung teori Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa sumber daya internal yang unggul, bila dikelola dengan sistem yang baik, akan menjadi keunggulan kompetitif



yang meningkatkan kinerja organisasi (Priem, 2020; Nkundabanyanga et al., 2022).

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat bukti empiris dari studi sebelumnya, tetapi juga memberikan implikasi praktis bahwa pengembangan kapasitas SDM dan penguatan SPIP harus menjadi prioritas dalam reformasi birokrasi di daerah, termasuk di Kabupaten Deiyai.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) terhadap kinerja instansi pemerintah pada BPKAD Kabupaten Deiyai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

Pertama, instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel kompetensi SDM, SPIP, dan kinerja instansi pemerintah. Kedua, hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi. Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja organisasi.

Ketiga, SPIP terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi. Penerapan komponen SPIP yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas organisasi. Keempat, secara simultan, kompetensi SDM dan SPIP memberikan kontribusi sebesar 81,5% terhadap peningkatan kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Deiyai.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas aparatur melalui program pengembangan kompetensi berkelanjutan dan penguatan implementasi SPIP. Implikasi praktisnya, pemerintah daerah perlu menjadikan pengembangan SDM dan pematangan SPIP sebagai prioritas strategis dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

## Saran

### Saran Akademis

Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup satu instansi dengan jumlah responden yang relatif kecil. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan pada beberapa instansi pemerintah daerah atau lintas sektor sehingga hasilnya lebih generalis dan komparatif. Selain itu, penelitian ke depan dapat menguji variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan, atau digitalisasi administrasi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja instansi.

### Saran Praktis

Bagi pemerintah daerah, khususnya Kabupaten Deiyai, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar kebijakan dalam:

1. Peningkatan Kompetensi SDM melalui program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang terarah pada kebutuhan kerja.
2. Penguatan Implementasi SPIP dengan melakukan evaluasi berkala atas lima komponennya serta memastikan keterlibatan seluruh pegawai dalam proses pengendalian internal.
3. Optimalisasi Tata Kelola Kinerja dengan mengintegrasikan pengembangan SDM dan SPIP ke dalam rencana strategis organisasi agar tercapai kinerja instansi yang efektif, efisien, dan akuntabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, T. W. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 145–156. <https://doi.org/10.14710/jiap.2021.145>
- Azlina, N., & Amelia, R. (2019). Pengaruh kompetensi SDM dan SPIP terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 1(2), 100–115. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/invoice/article/view/15118>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2017).

- Enterprise risk management: Integrating with strategy and performance*. COSO. <https://www.coso.org>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Elfauzi, M., & Sudarno, S. (2019). Pengaruh kompetensi SDM, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(3), 442–456. <https://doi.org/10.18202/jamal.2019.10.10.025>
- Ferreira, J., Mueller, J., & Papa, A. (2021). Strategic knowledge management: Theory, practice and future challenges. *Journal of Knowledge Management*, 25(2), 352–372. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2020-0532>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Lubis, M., Rusydi, M., & Pratiwi, A. (2023). Human resource competence, internal control system, and financial reporting quality. *Journal of Public Sector Accounting*, 5(1), 45–59. <https://jws.rivierapublishing.id/index.php/jws/article/view/335>
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran kinerja sektor publik*. BPFE.
- Nkundabanyanga, S. K., Ahiauzu, A., Sejjaaka, S., & Ntayi, J. M. (2022). Human capital, board characteristics and performance of public sector organisations: A developing country perspective. *International Journal of Public Sector Management*, 35(2), 156–174. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2021-0095>
- Pratama, I., & Salim, F. (2023). Weaknesses of internal control systems in government institutions: Evidence from ministerial audits. *TAKEN: Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas*, 9(1), 77–91. <https://jurnal.bpk.go.id/index.php/TAKEN/article/view/1887>
- Priem, R. L. (2020). An exploratory reexamination of RBV's "resource" concept: Implications for theory and practice. *Journal of Management*, 46(6), 1029–1050. <https://doi.org/10.1177/0149206320911109>
- Rahmawati, E. (2020). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 65–78. <https://doi.org/10.25077/jap.8.1.65-78.2020>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sudarmanto, S. (2014). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- World Bank. (2018). *Civil service reform in developing countries*. World Bank. [https://en.wikipedia.org/wiki/Civil\\_service\\_reform\\_in\\_developing\\_countries](https://en.wikipedia.org/wiki/Civil_service_reform_in_developing_countries)
- Yasmin, N., Hadi, S., & Nurdiansyah, A. (2023). The effect of internal control system effectiveness on fraud prevention. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 7(2), 122–136. <https://jurnal.unpad.ac.id/jmpp/article/view/25785>