Jurnal Investasi Islam

https://jurnalalkhairat.org/ojs/index.php/investi//Volume 07, Nomor 01 Oktober 2026

PENGARUH KOMPENTENSI SDM, DAN MOTIVASI TERHADAP MATURITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH DENGAN MANAJEMEN RISIKO SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA SUBULUSSALAM

Andri Trisnawati [1], Eka Nurmala Sari [2], Zulia Hanum[3]
[1,2,3]Program Studi Magister Akuntansi, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email: andritrisnawatis2@gmail.com[1], ekanurmala@umsu.ac.id[2], zuliahanum@umsu.ac.id[3]

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah dimoderasi manajemen risiko. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi perangkat daerah (OPD) kota subulussalam yang berjumlah 33 OPD. Sampel dalam penelitian ini di ambil 3 orang disetiap organisasi perangkat daerah (OPD) sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 99 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunkana uji Analisis Auter Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah, manajemen risiko memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.

Kata kunci: *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, ManajemenRisiko, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of human resource competence and motivation on the Government Internal Control System, moderated by risk management. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study consists of all regional government organizations (OPDs) in Subulussalam City, totaling 33 OPDs. The sample in this study was taken from 3 people in each regional government organization (OPD), resulting in a total of 99 respondents. The data collection techniques used in this study were documentation studies and questionnaires. The data analysis technique in this study used a quantitative approach with statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that human resource competence and motivation have a significant influence on the Government Internal Control System, while risk management moderates the influence of human resource competence and motivation on the Government Internal Control System in the Regional Government Organizations of Subulussalam City.

Keywords: *Human Resource Competence, Motivation, Risk Management, Government Internal Control System.*

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan tuntutan fundamental dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, efektif, dan efisien. Salah satu instrumen penting untuk mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan tersebut adalah penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) secara efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, SPIP merupakan proses integral yang dilaksanakan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, SPIP tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan administratif, tetapi juga menjadi bagian penting dalam memastikan seluruh aktivitas pemerintahan berjalan sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan tata kelola organisasi yang baik.

Implementasi SPIP pada pemerintah daerah, khususnya di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek kelembagaan, sumber daya manusia, maupun pelaksanaan mekanisme pengendalian. Kelemahan dalam penerapan pengendalian intern dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, ketidakefisienan penggunaan anggaran, lemahnya pengawasan, serta kurang optimalnya pertanggungjawaban keuangan daerah. Dalam konteks tersebut, tingkat maturitas SPIP menjadi salah satu indikator penting untuk menilai sejauh mana sistem pengendalian intern telah diterapkan secara terstruktur, konsisten, dan berorientasi pada pengelolaan risiko. Suratman, Sayidah, dan Ady menjelaskan pentingnya implementasi unsur-unsur SPIP terintegrasi dalam meningkatkan tingkat maturitas pengendalian intern pemerintah.[1] Oleh karena itu, peningkatan maturitas SPIP memerlukan komitmen organisasi, dukungan pimpinan, serta kapasitas aparatur yang memadai dalam melaksanakan setiap unsur pengendalian intern.

Permasalahan tersebut juga menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kota Subulussalam. Belum tercapainya SPIP Level 3 mengindikasikan bahwa penerapan pengendalian intern pada OPD belum sepenuhnya berjalan secara sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan. Beberapa aktivitas pengendalian masih berpotensi dilaksanakan sebatas pemenuhan administratif dan belum sepenuhnya berorientasi pada identifikasi serta pengelolaan risiko organisasi. Selain itu, dokumentasi kegiatan pengendalian, pemantauan, dan evaluasi masih memerlukan penguatan agar pelaksanaan pengendalian intern dapat memberikan hasil yang optimal. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko penyimpangan, ketidakefisienan penggunaan anggaran, serta lemahnya akuntabilitas kinerja dan keuangan daerah. Dengan demikian, peningkatan maturitas SPIP tidak cukup hanya dilakukan melalui penyusunan kebijakan dan prosedur formal, tetapi juga harus didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaannya.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi efektivitas penerapan SPIP adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM). Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu dan berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan serta menghasilkan kinerja yang diharapkan. Spencer dan Spencer menjelaskan bahwa kompetensi mencakup karakteristik individu yang

[1] Suratman, Nur Sayidah, dan S. U. Ady, "Implementasi Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi dalam Meningkatkan Level Maturitas," *Jurnal Minfo Polgan* 12, no. 2 (2024), https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13429.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan.[2] Sejalan dengan pandangan tersebut, Mangkunegara menempatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sebagai aspek penting dalam pencapaian kinerja organisasi.[3] Dalam konteks penerapan SPIP, aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap profesional yang memadai akan lebih mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengidentifikasi potensi risiko, melaksanakan prosedur pengendalian, serta memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Kompetensi SDM juga berkaitan dengan kemampuan aparatur dalam memahami sistem kerja organisasi, mengelola informasi, dan melaksanakan evaluasi terhadap aktivitas pengendalian. Dengan demikian, semakin baik kompetensi aparatur pemerintah, semakin besar peluang terciptanya pelaksanaan SPIP yang efektif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara konseptual, hubungan antara kompetensi SDM dan efektivitas pengendalian intern dapat dijelaskan melalui kerangka *COSO Internal Control Framework*, khususnya komponen lingkungan pengendalian (*control environment*). McNally menjelaskan bahwa kerangka COSO menempatkan komitmen terhadap kompetensi sebagai salah satu prinsip penting dalam membangun lingkungan pengendalian yang efektif.[4] Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas pengendalian intern tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kebijakan dan prosedur, tetapi juga oleh kemampuan individu yang bertanggung jawab dalam menjalankan kebijakan tersebut. Aparatur yang kompeten cenderung memiliki pemahaman lebih baik terhadap prosedur kerja, mampu melaksanakan pembagian tanggung jawab secara tepat, serta memiliki kemampuan dalam mendeteksi dan meminimalkan risiko penyimpangan. Oleh karena itu, kompetensi SDM merupakan salah satu prasyarat penting dalam membangun sistem pengendalian intern yang terstruktur, konsisten, dan berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan landasan empiris mengenai pentingnya kompetensi SDM dalam mendukung penguatan pengendalian intern dan tata kelola pemerintahan. Syarifudin mengkaji hubungan kompetensi SDM dan peran audit intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan sistem pengendalian intern pemerintah sebagai variabel intervening.[5] Penelitian Irafah, Sari, dan Muhyarsyah juga membahas kompetensi SDM bersama peran audit internal dan penerapan sistem informasi keuangan daerah dalam kaitannya dengan kualitas laporan keuangan.[6] Sementara itu, Noviyana dan Pratolo mengkaji sistem pengendalian intern dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja instansi pemerintah melalui akuntabilitas publik sebagai variabel intervening.[7] Hasil kajian tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi aparatur dan mekanisme

[2] Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance* (New York: John Wiley & Sons, 1993).
[3] Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2020).
[4] J. McNally, "The 2013 COSO Framework & SOX Compliance," *Strategic Finance* (2013).
[5] Akhmad Syarifudin, "Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah," *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi* 13, no. 2 (2014): 26–44, https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v13i2.22.
[6] Siti Irafah, Eka Nurmala Sari, dan Muhyarsyah, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan," *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 8, no. 2 (2020): 337–48, https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.21775.
[7] Ressy Amanda Noviyana dan Suryo Pratolo, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik sebagai Variabel Intervening: Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten," *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 2, no. 2 (2018): 129–43, https://doi.org/10.18196/rab.020227.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

pengendalian intern merupakan aspek penting dalam mendukung kualitas pengelolaan dan pertanggungjawaban organisasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Subulussalam menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi SDM berperan dalam mendukung pelaksanaan SPIP, terutama dalam aspek pemahaman tugas, pelaksanaan prosedur pengendalian, pengelolaan risiko, serta pemantauan dan evaluasi kegiatan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian akuntansi sektor publik dan tata kelola pemerintahan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kompetensi aparatur dan penguatan sistem pengendalian intern. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM diharapkan tidak hanya berdampak pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mendukung peningkatan maturitas SPIP dan terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang lebih akuntabel, efektif, dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dan verifikatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Menurut [8] pengertian penelitian pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.Selanjutnya menurut [9] mendefinisikan pengertian metode verifikatif sebagai berikut: “Metode Verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada kantor Wali Kota Subulussalam Tangga Besi, Kec. Simpang Kiri, Kota Subulussalam, Aceh 24782

Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di lihat pada tabel berikut:

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut [10] menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi perangkat daerah kota Subulussalam sebanyak 33 organisasi perangkat daerah.

Sampel

Menurut [11] sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel

[8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2022).
[9] M. Nazir, *Metode Penelitian*, ed. Ghalia Indonesia (Jakarta, 2021).
[10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
[11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dimana jumlah sampel dalam penelitian ini di ambil 3 orang disetiap organisasi perangkat daerah (OPD) sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 99 orang.

Definisi Operasi Variabel

Definisi operasional variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terkait (devenden variabel) dan mempunyai pengaruh positif ataupun negative bagi variabel terkait nantinya, dalam penelitihan ini yang menjadi indevenden adalah:

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode dokumentasi dan kuesioner. Metode dokumentasi adalah merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yng diteliti dalam penelitian ini berupa laporan pemerintah kota Subulussalam. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini kuesioner di sebarkan kepada 99 orang pegawai perwakilan operasi perangkat daerah kota Subulussalam.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengkurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Skala Ordinal

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SB	Sangat Baik	5
2	B	Baik	4
3	KB	Kurang Baik	3
4	TB	Tidak Baik	2
5	STB	Sangat Tidak Baik	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equestion model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate [12] Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikatorindikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimunkan.

Hasil Dan Pembahasan

Penguji Hipotesis

1. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.218 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.218>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.001 < α = 0.05 sehingga H1 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) sebesar 0.156. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.
2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) mempunyai nilai t-statistic sebesar 14.109 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (14.109>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.000 < α = 0.05 sehingga H2 diterima. Besarnya pengaruh motivasi (X2) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) sebesar 0.778. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.
3. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.727 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.727>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.000 < α = 0.05 sehingga H3 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) sebesar 0.132. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti

[12] I. Ghozali and H. Latan, *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Semarang: BP Undip, 2023).

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

manajemen risiko memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.

4. Pengaruh motivasi (X2) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.401 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.401>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.001 < α = 0.05 sehingga H4 diterima. Besarnya pengaruh motivasi (X2) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) sebesar 0.128. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti manajemen risiko memoderasi pengaruh motivasi terhadap sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.218 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.218>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.001 < α = 0.05 sehingga H1 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah (Y) sebesar 0.156. sasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap SPIP pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.

Pengaruh Motivasi Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X2) terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah (Y) mempunyai nilai t-statistic sebesar 14.109 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (14.109>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.000 < α = 0.05 sehingga H2 diterima. Besarnya pengaruh motivasi (X2) terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah (Y) sebesar 0.778. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dimoderasi Oleh Manajemen Risiko

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.727 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.727>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.000 < α = 0.05 sehingga H3 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) sebesar 0.132. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti manajemen risiko memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

https://jurnalalkhairat.org/ojs/index.php/investi//Volume 07, Nomor 01 Oktober 2026

Pengaruh Motivasi Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dimoderasi Oleh Manajemen Risiko

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X2) terhadap Sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.401 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.401>1.96) dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.001 < α = 0.05 sehingga H4 diterima. Besarnya pengaruh motivasi (X2) terhadap sistem pengendalian intern pemerintah (Y) dimoderasi oleh manajemen risiko (Z) sebesar 0.128. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti manajemen risiko memoderasi pengaruh motivasi terhadap sistem pengendalian intern pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dengan manajemen risiko sebagai variabel moderasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Subulussalam, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap SPIP. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, semakin baik pula penerapan sistem pengendalian intern dalam organisasi pemerintahan. Hal tersebut menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor fundamental dalam mendukung pelaksanaan pengendalian intern yang efektif, sistematis, dan berkelanjutan.

Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap profesional pegawai dalam melaksanakan tugas, maka semakin baik pula penerapan SPIP. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan SPIP tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pegawai, tetapi juga oleh kemauan, komitmen, dan tanggung jawab dalam menjalankan setiap unsur pengendalian intern. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif menerapkan prinsip-prinsip pengendalian, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

Manajemen risiko terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan efektivitas SPIP apabila didukung oleh penerapan manajemen risiko yang baik. Dengan adanya proses identifikasi, analisis, evaluasi, dan pengendalian risiko yang sistematis, kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan secara lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen risiko juga terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

pegawai akan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap keberhasilan implementasi SPIP apabila organisasi telah menerapkan manajemen risiko secara efektif. Penerapan manajemen risiko memberikan arah yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan pengendalian intern sehingga motivasi yang dimiliki dapat diwujudkan dalam tindakan nyata untuk meningkatkan akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa peningkatan efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Subulussalam dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi sumber daya manusia, motivasi kerja, dan penerapan manajemen risiko. Kompetensi memberikan kemampuan teknis kepada pegawai, motivasi mendorong komitmen dalam melaksanakan pengendalian intern, sedangkan manajemen risiko memperkuat hubungan kedua variabel tersebut sehingga implementasi SPIP menjadi lebih efektif. Oleh karena itu, peningkatan maturitas SPIP yang saat ini masih berada pada Level 2 (Berkembang) memerlukan upaya yang terintegrasi melalui peningkatan kompetensi pegawai, penguatan motivasi kerja, dan optimalisasi penerapan manajemen risiko di seluruh OPD agar tercipta tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, efektif, efisien, dan berorientasi pada prinsip good governance.

Saran Penelitian

1. Melihat dari masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi optimalisasi kompetensi SDM, antara lain ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan, keterbatasan pelatihan dan pengembangan kapasitas, serta rendahnya penguasaan teknologi informasi. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya penerapan SPIP yang masih berada pada tingkat maturitas berkembang. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian, serta penguatan kapasitas dalam bidang teknologi informasi perlu menjadi prioritas dalam rangka mewujudkan sistem pengendalian intern yang efektif dan akuntabel.
2. Melihat dari masih terdapat ketergantungan pada motivasi ekstrinsik, belum optimalnya sistem penghargaan berbasis kinerja, serta tingkat disiplin yang belum merata. Kondisi ini berimplikasi pada belum optimalnya penerapan SPIP yang masih berada pada tahap berkembang. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penguatan sistem penghargaan, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan mendukung terwujudnya sistem pengendalian intern yang efektif, efisien, dan akuntabel.
3. Melihat dari penerapan manajemen risiko masih berada pada tahap berkembang, ditandai dengan belum meratanya penyusunan risk register, keterbatasan dalam analisis risiko, serta belum optimalnya monitoring risiko. Kondisi ini menyebabkan peran moderasi manajemen risiko belum sepenuhnya maksimal dalam memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan maturitas SPIP. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan penerapan manajemen risiko melalui penyusunan risk register, peningkatan kapasitas SDM dalam analisis risiko, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi risiko. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengendalian intern secara menyeluruh.
4. Melihat dari penerapan manajemen risiko masih berada pada tahap berkembang, yang ditandai dengan belum optimalnya penyusunan risk register, keterbatasan dalam analisis risiko, serta belum konsistennya monitoring risiko. Kondisi ini menyebabkan peran manajemen risiko sebagai variabel moderasi belum sepenuhnya maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan penerapan manajemen risiko melalui penyusunan risk register, peningkatan kapasitas pegawai dalam

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

pengelolaan risiko, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengendalian intern secara menyeluruh dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Amira, L., dan B. Astuti. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada SKPD Kabupaten Bengkulu Selatan." Jurnal Ekonomi Edu 4, no. 1 (2023).

Asir, Muhammad, Rizqy Aiddha Yuniawati, Klemens Mere, Karina Sukardi, dan Muh. Abduh Anwar. "Peran Manajemen Risiko dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Studi Manajemen Sumber Daya Manusia." Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA) 4, no. 1 (2023): 32–42. https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844.

Damodaran, Aswath. Security Analysis for Investment and Corporate Finance. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2007.

Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Semarang: BP Undip, 2023.

Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, dan Marko Sarstedt. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2014.

Hanafi, Mamduh M., dan Abdul Halim. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, 2017.

Irafah, Siti, Eka Nurmala Sari, dan Muhyarsyah. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan." Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan 8, no. 2 (2020): 337–48. https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.21775.

Japina, Henky. "Pengendalian Manajemen atas Sistem Informasi." Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen 5, no. 1 (2017): 25–32.

Kountur, Ronny. Manajemen Risiko Operasional: Memahami Cara Mengelola Risiko Operasional Perusahaan. Jakarta: CV Teruna Grafica, 2004.

Mangkunegara, Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama, 2020.

McNally, J. "The 2013 COSO Framework & SOX Compliance." Strategic Finance (2013).

Mulyadi. Akuntansi Biaya. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2021.

Nazir, Moh. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2021.

Noviyana, Ressy Amanda, dan Suryo Pratolo. "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik sebagai Variabel Intervening: Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten." Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia 2, no. 2 (2018): 129–43. https://doi.org/10.18196/rab.020227.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat, 2021.

Sarianingsih, Ni Kadek, Ni Luh Gde Novitasari, dan Ni Luh Putu Widhiastuti. "Pengaruh Independensi, Motivasi, Tingkat Pendidikan, dan Keahlian Profesional Badan Pengawas terhadap Sistem Pengendalian Intern pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Mengwi." Jurnal Kharisma 3, no. 1 (2021): 290–301.

Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

Siagian, Sondang P. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Spencer, Lyle M., dan Signe M. Spencer. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons, 1993.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2022.

Sunyoto, Danang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013.

Suratman, Sunarto, Nur Sayidah, dan Sri Utami Ady. "Implementasi Unsur-Unsur Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi dalam Meningkatkan Level Maturitas SPIP." Jurnal Minfo Polgan 12, no. 2 (2024): 2917–28. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13429.

Susanto, Heri, Eka Nurmala Sari, dan Maya Sari. "Factors Affecting the Quality of Financial Reports in the Government of Langkat Regency." Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) 4, no. 4 (2021): 12264–78. https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.3291.

Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2020.

Syarifudin, Akhmad. "Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah." Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi 13, no. 2 (2014): 26–44. https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v13i2.22.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.

Xu, Hongjiang, Jeretta Horn Nord, G. Daryl Nord, dan Binshan Lin. "Key Issues of Accounting Information Quality Management: Australian Case Studies." Industrial Management & Data Systems 103, no. 7 (2003): 461–70. https://doi.org/10.1108/02635570310489160.

Yuditiya, Anggun Iga, dan Sri Rahayu. "Kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan SPIP terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Jambi: Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi." Jurnal Akuntansi dan Keuangan 11, no. 2 (2023): 197–206. https://doi.org/10.29103/jak.v11i2.12253

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051