

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, AKUNTABILITAS, DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Oleh :

Nina Sabrina¹

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia
sabrina.vivi2018@gmail.com

Mia Kusumawaty²

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia
miakusumawaty@gmail.com

Adelia Satiara Buana³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia
adeliasatiara001@gmail.com

Welly⁴

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia
welly.lht@gmail.com

Lis Djuniar⁵

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia
lisdjuniar@gmail.com

Co Author *sabrina.vivi2018@gmail.com

Info Artikle :

Diterima : 06 Mei 2024

Direview : 14 Mei 2024

Disetujui : 10 Juni 2024

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of internal control systems, accountability, and human resource competence on the implementation of good corporate governance in State-Owned Manufacturing Companies in Palembang City. The research method employed is associative research involving 50 respondents comprising Internal Auditors, Financial Managers, HR Managers, Accounting Department, and HR Department employees from 4 manufacturing companies. Data collection was conducted through questionnaire distribution using purposive sampling method. Quantitative analysis was employed as the analytical method. The results indicate that simultaneously, internal control systems, accountability, and human resource competence significantly influence the implementation of good corporate governance. Partially, internal control systems, accountability, and human resource competence variables also significantly affect the implementation of good corporate governance.

Keywords: *Accountability, Good Corporate Governance, Human Resource Competence, Internal Control System*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *Good Corporate*

Governance di Perusahaan BUMN Sektor Manufaktur di Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan melibatkan 50 responden yang terdiri dari Auditor Internal, Manajer Keuangan, Manajer SDM, Bagian Akuntansi, dan Bagian SDM dari 4 perusahaan manufaktur. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan metode purposive sampling. Metode analisis data adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance*

Kata Kunci: Akuntabilitas, *Good corporate governance*, Kompetensi sumber daya manusia, Sistem Pengendalian Internal

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam sektor manufaktur perlu mencari sistem yang optimal dalam meningkatkan kualitas layanan mereka. Implementasi tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) adalah langkah yang sangat penting untuk menciptakan standar layanan yang berkualitas dan transparan bagi masyarakat. *Good corporate governance* (GCG) merupakan sistem yang dibuat untuk mengawasi pengelolaan perusahaan dengan cara yang profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran, kesetaraan. Penerapan *good corporate governance* (GCG) menjadi persyaratan penting, baik secara nasional maupun internasional karena perusahaan yang memiliki tata kelola yang baik akan memiliki daya tahan lebih kuat dalam menghadapi berbagai resiko. Tata kelola yang baik (GCG) berfungsi sebagai sarana untuk menumbuhkan integritas perusahaan dan membangun kepercayaan stakeholders, sehingga ketika perusahaan secara konsisten menerapkan tata kelola yang baik, hal ini akan menjadi aset perusahaan dalam menghadapi persaingan (Rusdiyanto *et al.*, 2019). Perusahaan-perusahaan di Indonesia masih bermasalah dalam menerapkan prinsip *good corporate governance*. *Corporate governance* hal inilah yang menjadi ketertarikan peneliti. *Good corporate governance* sebagai suatu sistem pengendalian internal dalam perusahaan yang bertujuan untuk mengelola risiko yang signifikan melalui perlindungan aset perusahaan dan peningkatan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang (Effendi, 2016).

Sistem pengendalian internal merupakan salah satu aspek dari penerapan *good corporate governance* (GCG) dari sisi direksi (manajemen) perusahaan. Sistem pengendalian internal berperan penting dalam hal membentuk sistem dan metode

organisasi yang efektif serta mengembangkan sistem pertanggungjawaban (Raharjo, 2018). Akuntabilitas merupakan prinsip dimana baik perusahaan maupun pemerintahan harus mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Oleh karena itu penting bagi pemerintah pengelola dengan benar serta sesuai dengan peraturan yang ada (Darmawan, 2021). Akuntabilitas pada lingkup pemerintahan memiliki makna kewajiban dan tanggungjawab sebagai sebuah aspek dalam menerapkan *good governance* (Edowai *et al.*, 2021). Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang berasal dari keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh etos kerja dan implementasinya saat menjalankan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerja, sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2015). Terdapat kesadaran akan manfaat yang lebih positif dalam kerjasama atau kolaborasi dibanding sikap individualisme mendorong pihak pelaksana untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki saat mengelola pengendalian internal serta membangun fondasi budaya organisasi yang kuat dan didukung oleh loyalitas perusahaan (organisasi) dalam penerapan *good governance* (Jefri, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Prabawa *et al.*, 2020), (Arifudin *et al.*, 2020), (Hanifah *et al.*, 2023), (Hendrawan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *good corporate governance*, sehingga dengan mempunyai sistem pengendalian internal yang baik dapat mencapai *good corporate governance*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Nurwayudi & Handayani, 2021). menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Temalagi & Silooy, 2022), (Dariana & Harrie, 2020), (Ali & Saputra, 2023), (Fitrianti & Sari, 2024) menyatakan bahwa

akuntabilitas berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prabawa *et al.*, 2020) menyatakan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Penelitian yang dilakukan (Ardiyanti & Supriadi, 2018), (Hendrawan *et al.*, 2023), (Widyawati *et al.*, 2023) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance*.

Fenomena pada penelitian ini yaitu terdapat kendala dalam penerapan prosedur pengendalian, dikarenakan perbedaan lingkungan operasional dan kondisi pasar yang berbeda di tiap cabang, menyulitkan dalam menciptakan prosedur yang seragam, lalu terdapat hambatan akuntabilitas, karena oleh kompleksitas transaksi keuangan, menyebabkan kesulitan dalam mencatat dan mengelola persediaan penjualan secara akurat karena perubahan harga dan masalah kadaluwarsa, menjadi tantangan dalam pencatatan omset harian serta, terdapat kekurangan jumlah pegawai yang terkadang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas dalam perusahaan, selain itu ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang seimbang, sehingga terkadang mengganggu operasional pekerjaannya.

Rumusan Masalah terdiri dari Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance*? Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap implementasi *good corporate governance*?

Bagaimana pengaruh akuntabilitas terhadap implementasi *good corporate governance*? Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance*?. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance* baik secara simultan dan parsial pada perusahaan BUMN sektor manufaktur di Kota Palembang. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini berfokus pada implementasi *Good Corporate Governance* di Perusahaan BUMN Sektor Manufaktur di Kota Palembang, dengan mempertimbangkan pengaruh simultan dan parsial dari sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif dan

melibatkan 50 responden dari berbagai posisi di perusahaan, seperti Auditor Internal, Manajer Keuangan, Manajer SDM, Bagian Akuntansi, dan Bagian SDM. Hal ini menambahkan dimensi yang lebih komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi implementasi GCG, terutama dalam konteks geografis spesifik di Kota Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Dasar teori yang menjadi landasan pengelolaan (manajemen) suatu perusahaan dikenal dengan teori keagenan (*agency theory*). Teori ini khususnya relevan ketika timbulnya pemisahan antara pemilik (investor) dan manajemen perusahaan, masalah keagenan timbul ketika tujuan atau keinginan prinsipal dan agen tidak sejalan (*conflict of interest*) serta guna mengetahui tindakan yang dijalankan oleh agen. Masalah keagenan dapat diatasi salah satunya dengan cara melakukan pengawasan *good corporate governance* (Raharjo, 2018). Teori keagenan menyatakan bahwa pemilik perusahaan (investor) memberikan mandat kepada pengelola perusahaan (manajemen) dalam mengelola perusahaan sejalan dengan ketentuan yang telah disetujui dalam kontrak, ketika kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sejalan dalam meningkatkan aset perusahaan, sehingga manajemen akan menjalankan kepentingan pemilik perusahaan (Supriyono, 2018). Adapun keterkaitan teori *agency* dengan peran *good corporate governance* dalam pengelolaan perusahaan. Teori *agency* menyoroti konflik keagenan antara pemilik perusahaan dan manajemen sedangkan *good corporate governance* menyediakan kerangka kerja untuk memastikan bahwa manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik. Dengan memadukan teori agensi dan prinsip-prinsip *good corporate governance*, dapat merancang strategi pengawasan yang efektif, memastikan transparansi, akuntabilitas, dan keterlibatan yang tepat dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Good Corporate Governance (GCG)

Good corporate governance (GCG) merupakan sistem yang dibuat untuk mengawasi pengelolaan perusahaan dengan cara yang profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran, kesetaraan. Tata kelola perusahaan atau *corporate governance* adalah

suatu sistem yang terdiri dari serangkaian struktur, prosedur, dan mekanisme yang dirancang untuk mengelola perusahaan dengan berlandaskan prinsip akuntabilitas yang bertujuan meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang (Rusdiyanto *et al.*, 2019). Lima prinsip dasar yang terkandung dalam tata kelola perusahaan yang baik, yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban, Independensi, dan Kewajaran (Raharjo, 2018).

Good corporate governance adalah metode yang mengelola dan mengawasi perusahaan dengan tujuan menghasilkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan. *Good corporate governance* menyediakan kerangka kerja untuk mendistribusikan tanggung jawab dan hak secara proporsional pada sisi dewan (pengawas dan pengurus), pemegang saham eksekutif serta pihak-pihak yang berkepentingan lainnya, ini mencakup aturan dan prosedur pengambilan keputusan mengenai masalah-masalah korporat serta menyediakan kerangka kerja untuk tujuan perusahaan dan memantau kinerjanya.

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

Sistem pengendalian internal merupakan sebuah perencanaan dengan meliputi struktur, sistem serta instrumen yang terhubung yang dipakai oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan utamanya untuk mengamankan kekayaan perusahaan, memverifikasi keakuratan serta ketepatan data akuntansi, serta mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen yang ditetapkan (Ladewi, 2017). Sistem pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang menjangkau seluruh aktivitas operasional perusahaan, dan komponen penting dalam kegiatan manajemen. Sistem ini menyediakan perlindungan yang memuaskan, dan terperinci yang sering sekali sulit terwujud dan berbiaya tinggi. Pada sisi lain sistem pengendalian internal terhambat oleh keterbatasan, yaitu rentan terhadap kesalahan dan kekeliruan yang sederhana, risiko dalam pengambilan kebijakan/keputusan, pengabaian manajemen, dan potensi adanya kolusi (Romney & B Steinbart, 2016). Ada beberapa indikator sistem pengendalian internal diantaranya adalah (Agoes, 2019) yaitu : Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

AKUNTABILITAS

Akuntabilitas adalah bentuk tanggungjawab yang dimiliki oleh seseorang yang

diberi amanah terhadap orang atau pihak yang meminta pertanggungjawaban atas segala aktivitas yang dilakukan (Edowai *et al.*, 2021). Indikator Akuntabilitas dapat diukur dengan beberapa aspek (Edowai *et al.*, 2021) yaitu: integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan.

Akuntabilitas kewajiban dan pertanggungjawaban seseorang (pemimpin pejabat atau pelaksana) atau suatu organisasi terhadap pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta penjelasan mengenai kinerja atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai misi dan tujuan organisasi melalui bentuk pelaporan yang telah ditetapkan secara periodik (Darmawan, 2021). Akuntabilitas juga dapat dipahami sebagai bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan suatu keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui proses pertanggungjawaban yang dilakukan secara berkala (Mardiasmo, 2018). Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk dapat mempertanggungjawabkan keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan (Raharjo, 2018:229).

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia sebagai elemen penting dalam organisasi, diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam sebuah lingkungan perusahaan atau organisasi, juga diartikan sebagai potensi manusia yang menjadi pendorong bagi eksistensi atau potensi organisasi, yang pada dasarnya menjadi aset penting yang berperan sebagai kekayaan non-fisik dalam perusahaan (organisasi), yang bisa mewujudkan eksistensi organisasi (Sudaryono, 2015). Kompetensi dapat diartikan sebagai dasar potensi seorang individu dalam menerapkan norma pekerjaan yang tidak dipunyai oleh individu lain yang terlihat pada karakter dan sikap sehari-hari saat melakukan tugas dan pekerjaannya (Yusup, 2021). Kompetensi merupakan sifat serta karakter individu yang berhubungan pada pencapaian produktivitas yang optimal pada pekerjaan tertentu (A.M, Lilik, 2020). Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh ertos kerja dan implementasinya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerja sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2015). Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi (Sutrisno, 2015) yaitu:

Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Akuntabilitas, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Good Corporate Governance Secara Bersama

Perancangan dan implementasi sistem pengendalian internal merupakan salah satu penerapan *good corporate governance* dari sisi direksi (manajemen) perusahaan. Sistem pengendalian internal berkontribusi dalam hal membangun sistem, cara berorganisasi dan menciptakan sistem pertanggungjawaban (Raharjo, 2018). Akuntabilitas pada lingkup pemerintahan memiliki makna kewajiban dan tanggung jawab sebagai sebuah aspek dalam menerapkan *good governance* (Edowai et al., 2021). Terdapat kesadaran akan manfaat yang lebih positif dalam kerjasama atau kolaborasi dibanding sikap individualisme mendorong pihak pelaksana untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dimiliki saat pengelolaan pengendalian internal serta membangun fondasi budaya organisasi yang kuat dan didukung oleh loyalitas perusahaan (organisasi) dalam penerapan *good governance* (Jefri, 2018).

Penelitian yang dilakukan (Hendrawan et al., 2023), (Widyawati et al., 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap pelaksanaan *good governance*. Penelitian yang dilakukan (Temalagi & Silooy, 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel akuntabilitas untuk mewujudkan *good governance*. Hasil kedua penelitian ini didukung dengan hasil pengujian secara simultan variabel sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia yang menyatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap *good governance*. Hal ini menyatakan, semakin baik sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia maka semakin tinggi pula pengimplementasian *good corporate governance* nya.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Implementasi Good Corporate Governance

Tujuan dari sistem pengendalian internal yaitu untuk menjamin bahwa aktivitas organisasi berlangsung dengan efektif, efisien serta sejalan dengan kebijakan dan pedoman yang ditentukan.

Terdapat hubungan yang erat antara sistem pengendalian internal dan *good corporate governance* (GCG). Sistem pengendalian internal berperan sebagai komponen vital dalam penerapan GCG yang efisien untuk mencapai organisasi, keberadaan sistem pengendalian internal yang kokoh membantu memelihara tata kelola perusahaan, menyusun strategi pengendalian risiko yang akurat, serta menjamin dipatuhinya kebijakan dan hukum yang diterapkan (Hanifah et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan (Hendrawan et al., 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik penerapan sistem pengendalian internal, maka semakin baik pula penerapan *good governance*. Lalu dipertegas oleh penelitian (Prabawa et al., 2020) yang menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap upaya mewujudkan *good governance*. Artinya dengan adanya pengendalian internal yang baik maka tujuan organisasi untuk mewujudkan tata kelola yang baik dapat tercapai.

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Implementasi Good Corporate Governance

Akuntabilitas adalah bentuk tanggungjawab yang dimiliki oleh individu yang diberi amanah kepada orang/pihak yang meminta pertanggungjawaban atas segala aktivitas yang dilakukan (Edowai et al., 2021). Akuntabilitas pada lingkup pemerintahan memiliki makna kewajiban dan tanggung jawab sebagai sebuah aspek dalam menerapkan *good governance* (Edowai et al., 2021). Penelitian menunjukkan hasil bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa untuk mewujudkan *good governance*. Artinya semakin baik akuntabilitas maka semakin tinggi juga untuk mewujudkan *good governance* (Temalagi & Silooy, 2022). Dipertegas dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap *good corporate governance*, sehingga semakin baiknya proses penanggungjawaban akuntabilitas maka semakin tinggi juga tercapainya *good corporate governance* (Dariana & Harrie, 2020), (Ali & Saputra, 2023) dan (Fitrianti & Sari, 2024).

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Good Corporate Governance

Terdapat kesadaran akan manfaat yang lebih positif dalam kerjasama atau kolaborasi dibanding sikap individualisme mendorong pihak pelaksana untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki saat mengelola pengendalian internal serta membangun fondasi budaya organisasi yang kuat dan didukung oleh loyalitas perusahaan/organisasi dalam penerapan *good governance*. Penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap *penerapan good governance* artinya apabila penerapan kompetensi sumber daya pada suatu organisasi atau perusahaan semakin baik, maka akan semakin tinggi juga penerapan *good governance* (Hendrawan et al., 2023). Lalu dipertegas oleh penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap

implementasi *good governance*, sehingga semakin baik kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan semakin tinggi juga pula implementasi terhadap *good governance* (Ardiyanti & Supriadi, 2018) dan (Widyawati et al., 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance*. penelitian dilakukan pada Perusahaan BUMN sektor manufaktur di Kota Palembang sebanyak 8 BUMN. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* untuk pengambilan sampel yaitu teknik pemilihan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria *purposive sampling* yang digunakan pada penelitian di perusahaan BUMN sektor manufaktur yang berada di Kota Palembang

Tabel 1. Kriteria Penarikan Sampel Perusahaan

No	Keterangan	Jumlah Sampel
1	Perusahaan BUMN sektor manufaktur yang terdapat di Kota Palembang.	8
2	Perusahaan BUMN sektor manufaktur yang tidak bersedia dan tidak mendukung dalam hal penelitian <i>good corporate governance</i> .	4
Total sampel		4

Sumber : Penulis (2024)

Dari 8 perusahaan BUMN sektor manufaktur di Kota Palembang, hanya 4 perusahaan yang bersedia dan mendukung penelitian. Responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi auditor internal, manajer keuangan, manajer SDM, bagian akuntansi dan bagian SDM. Data yang digunakan yaitu data primer. Metode pengumpulan data yang akan digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik Analisis yang digunakan dengan tahapan sebagai berikut Uji Validitas, Uji Reabilitas, Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Regresi

Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F, dan Uji t) (Wiratna, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Profil Responden

Dari 56 kuesioner yang disebar kepada responden di setiap perusahaan BUMN sektor manufaktur di Kota Palembang, yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yaitu sebanyak 50 kuesioner yang kembali, dengan karakteristik responden sebagai berikut

Tabel 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	62%
	Perempuan	19	38%
	Total	50	100%
Usia	<25 Tahun	2	4%
	26-35 Tahun	15	30%
	36-55 Tahun	33	66%
	Total	50	100%

Tabel 2. Deskripsi Karakteristik Responden (Lanjutan)

Karakteristik	Jumlah	Presentase	Karakteristik
Pendidikan	SMA	12	24%
	D3	3	6%
	S1	26	52%
	S2	9	18%
	S3	-	-
	Total	50	100 %
Jabatan	Auditor Internal	3	6%
	Manajer Keuangan	4	8%
	Manajer SDM	4	8%
	Bagian Akuntansi	22	44%
	Bagian SDM	17	34%
	Total	50	100%
Masa Kerja	1-5 Tahun	7	14%
	5-10 Tahun	26	52%
	>10 Tahun	17	34%
	Total	50	100%

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berikut teknik analisis data yang dilakukan dengan Variabel Sistem Pengendalian Internal (X_1), Akuntabilitas(X_2), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3) dan *Good Corporate Governance* (Y).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap item pernyataan dari tiap-tiap variabel dalam kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan yang membentuk konsep yang telah dirumuskan mampu mewakili

variabel penelitian. Suatu konsep dapat merepresentasikan sebuah variabel jika nilai r-hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel. Dalam populasi penelitian ini yang terdiri dari 50 responden, dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi 5% $n = 50 - 2 = 48$ adalah 0,2353. Jadi, jika nilai r-hitung > 0,2353, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dan diperoleh data sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	X1		X2		X3		Y		Keterangan
	r-hitung	r-tabel	r-hitung	r-tabel	r-hitung	r-tabel	r-hitung	r-tabel	
1	0.532	0,2353	0.701	0,2353	0.569	0,2353	0.396	0,2353	Valid
2	0.505	0,2353	0.842	0,2353	0.513	0,2353	0.779	0,2353	Valid
3	0.511	0,2353	0.582	0,2353	0.648	0,2353	0.468	0,2353	Valid
4	0.437	0,2353	0.559	0,2353	0.407	0,2353	0.769	0,2353	Valid
5	0.470	0,2353	0.431	0,2353	0.582	0,2353	0.786	0,2353	Valid
6	0.462	0,2353	0.497	0,2353	0.456	0,2353	0.387	0,2353	Valid
7	0.518	0,2353			0.432	0,2353	0.608	0,2353	Valid
8	0.434	0,2353			0.648	0,2353	0.478	0,2353	Valid
9	0.556	0,2353			0.592	0,2353	0.630	0,2353	Valid
10	0.562	0,2353			0.437	0,2353	0.571	0,2353	Valid
11	0.459	0,2353			0.516	0,2353	0.779	0,2353	Valid
12	0.424	0,2353			0.603	0,2353	0.786	0,2353	Valid
13	0.652	0,2353					0.681	0,2353	Valid
14	0.504	0,2353					0.774	0,2353	Valid
15	0.505	0,2353					0.681	0,2353	Valid

Sumber: Data yang diolah, (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel sistem pengendalian internal (X_1), akuntabilitas (X_2), kompetensi sumber daya manusia (X_3), dan *good corporate governance* (Y) lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,2353, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel *good corporate governance* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan pada pernyataan-pernyataan yang telah dinyatakan valid untuk memahami sejauh mana konsistensi hasil pengukuran ketika dilakukan pengukuran ulang pada sampel dan dengan penggunaan alat pengukuran yang sama. Metode statistik ini yang dimanfaatkan dalam pengujian ini adalah dengan koefisien *Cronbach's alpha* yang diperoleh melalui perangkat lunak SPSS versi 25. Pada dasarnya suatu pernyataan dianggap reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.788	0,60	Reliabel
X2	0.649	0,60	Reliabel
X3	0.771	0,60	Reliabel
Y	0.895	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2024)

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan metode statistik yang dilakukan dalam menganalisis data, yang bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan tanpa tujuan membuat kesimpulan yang bersifat umum (generalisasi).

Statistik deskriptif mencakup pemaparan bentuk data seperti tabel, bagan diagram lingkaran, pictogram. Selain itu statistik deskriptif juga melibatkan perhitungan ukuran-ukuran tendensi sentral seperti modus, median, mean.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX1	50	16.60	39.00	27.4819	6.04738
TOTALX2	50	6.00	15.65	10.7553	2.88425
TOTALX3	50	15.92	33.61	25.3682	5.13191
TOTALY	50	15.00	39.52	28.1819	7.70546
Valid N (listwise)	50				

Sumber data yang diolah (2024)

Hasil uji statistik deskriptif memberikan gambaran rinci suatu data mengenai variabel-variabel penelitian yang dilihat dari rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

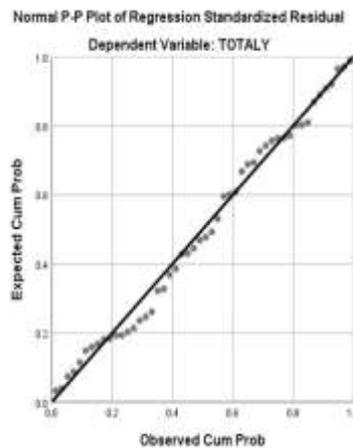
Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang ada memiliki distribusi normal,

sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik. Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah model regresi, independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu, ketika memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan normal kolmogorov-Smirnov (K-S) dan normal p-plot dibantu dengan SPSS versi 25.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
	N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14668927
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.054
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data yang diolah (2024)



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Pada Grafik p-p plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik dalam analisis regresi. Uji multikolinearitas

bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Identifikasi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) setiap variabel. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih besar 0,1 dan jika nilai VIF lebih kecil 10,00. Hasil Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.953	2.677		-3.344	.002		
TOTALX1	.808	.115	.634	7.004	.000	.442	2.260
TOTALX2	.499	.220	.187	2.264	.028	.533	1.876
TOTALX3	.377	.103	.251	3.662	.001	.770	1.299

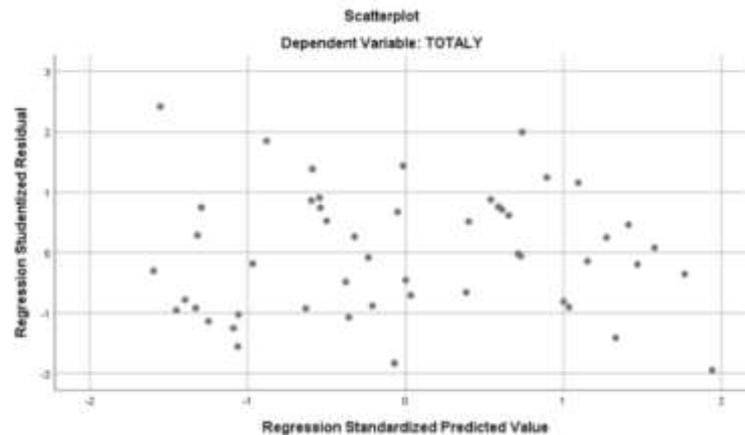
a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 dengan demikian, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak multikolinearitas.

UJI Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS versi 25 sebagai berikut



Sumber : Data yang diolah, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa grafik p-p plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis regresi linear berganda pada variabel sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance*. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -8,953 + 0,808X_1 + 0,499X_2 + 0,377X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui, nilai konstanta -8,953 berarti bahwa jika seluruh variabel independen dianggap konstan yaitu sistem pengendalian internal (X1), akuntabilitas (X2), dan kompetensi sumber daya manusia (X3) maka nilai variabel dependen perusahaan sebesar -8,953.

Nilai koefisien regresi sistem pengendalian internal (X1) terhadap *good corporate governance* (Y) sebesar 0,808 menyatakan bahwa setiap kenaikan sistem pengendalian internal (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *good corporate governance* (Y) sebesar 0,808 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi akuntabilitas (X2) terhadap *good corporate governance* (Y) sebesar 0,499 menyatakan bahwa setiap kenaikan akuntabilitas (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *good corporate governance* (Y) sebesar 0,499 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia (X3) terhadap *good corporate governance* (Y) sebesar 0,377 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi sumber daya manusia sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *good corporate governance* (Y) sebesar 0,377 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R²) mengindikasikan seberapa besar persentase dari variasi total dalam variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Semakin tinggi nilai (R²), semakin besar proporsi dari variasi dalam variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen Analisis koefisien determinasi (R Square) telah dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.822	3.24768

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,833 Nilai ini menunjukkan bahwa penelitian ini dipengaruhi oleh variabel sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia sebesar 83,3%. Sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian

Uji Hipotesis Secara Bersama (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance* secara bersama atau simultan.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2424.149	3	808.050	76.611	.000 ^b
	Residual	485.181	46	10.547		
	Total	2909.330	49			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai F-hitung adalah sebesar 76,611 sedangkan F-tabel untuk taraf nyata (α) sebesar 5% serta pembilang ($k = 3$), dan df penyebut = $n-k-1 = (50-3-1) = 46$ adalah sebesar 2,81, sehingga dapat dijelaskan F hitung sebesar $76,611 > F\text{-tabel } 2,81$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima, Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal (X1), akuntabilitas (X2), dan kompetensi

sumber daya manusia (X3) secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance* (Y).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance* secara parsial

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.953	2.677		-3.344	.002
	TOTALX1	.808	.115	.634	7.004	.000
	TOTALX2	.499	.220	.187	2.264	.028
	TOTALX3	.377	.103	.251	3.662	.001

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel sistem pengendalian internal (X_1) sebesar 7,004 sedangkan nilai t-tabel dengan taraf nyata (α) sebesar 0,05 (5%) serta $df = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ adalah sebesar 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2a} diterima karena t-hitung (7,004) > t tabel (2,012). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal (X_1) berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance* (Y). Hal ini digambarkan dengan ditolaknya H_{02a} dan diterimanya H_{a2a} serta nilai signifikansi X_1 sebesar $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh dan signifikan, maka kesimpulannya variabel sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel akuntabilitas (X_2) sebesar 2,264, sedangkan nilai t-tabel dengan taraf nyata (α) sebesar 0,05 (5%) serta $df = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ adalah sebesar 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2b} diterima karena t hitung (2,264) > t tabel (2,012). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa akuntabilitas (X_2) berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance* (Y). Hal ini digambarkan dengan diterimanya H_{a2b} dan ditolaknya H_{02b} serta nilai signifikansi X_2 sebesar $0,028 < 0,05$ artinya berpengaruh dan signifikan, maka kesimpulannya variabel akuntabilitas berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X_3) sebesar 3,662 sedangkan nilai t-tabel dengan taraf nyata (α) sebesar 0,05 (5%) serta $df = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ adalah sebesar 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2c} diterima karena t hitung (3,662) > t tabel (2,012). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_3) berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance* (Y). Hal ini digambarkan dengan diterimanya H_{a2c} dan ditolaknya H_{02c} serta nilai signifikansi X_3 sebesar $0,001 < 0,05$ artinya berpengaruh dan signifikan, maka kesimpulannya variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi *good corporate governance*.

Pembahasan

Hasil Uji Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Akuntabilitas, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi *Good Corporate Governance*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya sistem pengendalian internal (X_1), akuntabilitas (X_2), dan kompetensi sumber daya manusia (X_3) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap implementasi *good corporate governance* (Y). Hal ini menunjukkan jika semakin baik sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia maka akan semakin meningkat juga implementasi *good corporate governance* perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu sistem pengendalian internal, akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi *good corporate governance* menunjukkan adanya pengaruh maka hal ini sejalan dengan teori keagenan yang menyatakan teori ini khususnya relevan ketika timbulnya pemisahan antara pemilik (investor) dan manajemen perusahaan, masalah keagenan timbul ketika tujuan atau keinginan prinsipal dan agen tidak sejalan (*conflict of interest*) serta guna mengetahui tindakan yang dijalankan oleh agen. Masalah keagenan dapat diatasi salah satunya dengan cara melakukan pengawasan *good corporate governance* (Raharjo, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendrawan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Lalu dengan penelitian yang dilakukan (Temalagi & Silooy, 2022), (Ali & Saputra, 2023), (Fitrianti & Sari, 2024) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Semakin baik sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia, maka akan meningkat juga implementasi *good corporate governance* pada perusahaan BUMN sektor manufaktur di Kota Palembang. *Good corporate governance* adalah metode yang mengelola dan mengawasi perusahaan dengan tujuan menghasilkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan dan prosedur pengambilan keputusan mengenai masalah-masalah korporat serta menyediakan kerangka kerja untuk tujuan perusahaan dan memantau kinerjanya.

Hasil Uji Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Implementasi *Good Corporate Governance*

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial pengujian melalui uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan Ha2a diterima dan H02a ditolak artinya sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap implementasi *good corporate governance* (Y) di perusahaan BUMN bersektor Manufaktur di Kota Palembang. 5 indikator sistem pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan mempunyai pengaruh terhadap implementasi *good corporate governance* dengan alasan bahwa aspek tersebut memberikan landasan yang kokoh bagi keseluruhan sistem pengendalian internal, seperti mengelola risiko dengan baik, menjalankan proses operasional sesuai aturan, memastikan aliran informasi yang tepat, dan mengevaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, efektivitas dari kelima indikator tersebut secara langsung mempengaruhi bagaimana perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, menciptakan fondasi yang kuat untuk praktik-praktik tata kelola yang baik dan berkelanjutan.

Teori keagenan khususnya relevan ketika timbulnya pemisahan antara pemilik (investor) dan manajemen perusahaan, masalah keagenan timbul ketika tujuan atau keinginan prinsipal dan agen tidak sejalan (*conflict of interest*) serta guna mengetahui tindakan yang dijalankan oleh agen. Masalah keagenan dapat diatasi salah satunya dengan cara melakukan pengawasan *good corporate governance* (Raharjo, 2018). Hal ini sejalan dengan teori keagenan yang menyatakan bahwa perancangan dan implementasi sistem pengendalian internal merupakan salah satu aspek dari penerapan *good corporate governance* (GCG) dari sisi direksi (manajemen) perusahaan. Sistem pengendalian internal berperan penting dalam hal membentuk sistem dan metode organisasi yang efektif serta mengembangkan sistem pertanggungjawaban (Raharjo, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prabawa *et al.*, 2020) (Arifudin *et al.*, 2020), (Hanifah *et al.*, 2023), (Hendrawan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Semakin baik sistem pengendalian internal maka implementasi *good corporate governance* akan semakin meningkat.

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Implementasi *Good Corporate Governance*

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial pengujian melalui uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan Ha2b diterima dan H02b ditolak artinya akuntabilitas (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap implementasi *good corporate governance* (Y) di perusahaan BUMN bersektor Manufaktur di Kota Palembang. Indikator akuntabilitas yaitu integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan mempunyai pengaruh terhadap implementasi *good corporate governance* dikarenakan, bahwa integritas keuangan yang kuat mencerminkan komitmen perusahaan terhadap praktik bisnis yang jujur, pengungkapan informasi yang transparan memperkuat pertanggungjawaban perusahaan kepada para pemangku kepentingan, dan ketaatan terhadap peraturan serta standar etika menghasilkan struktur organisasi yang terpercaya, yang secara keseluruhan mendorong implementasi *good corporate governance* yang efektif dan berkelanjutan.

Teori keagenan menyatakan bahwa pemilik perusahaan memberikan mandat kepada pengelola perusahaan (manajemen) dalam mengelola perusahaan sejalan dengan ketentuan yang telah disetujui dalam kontrak, ketika kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sejalan dalam meningkatkan aset perusahaan, sehingga manajemen akan menjalankan kepentingan pemilik perusahaan (Supriyono, 2018). Teori keagenan berkaitan dengan akuntabilitas, mengingat bahwa akuntabilitas adalah bentuk tanggung jawab perusahaan (agen) berkewajiban memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, dan mengungkapkan semua aktivitasnya yang berkaitan dengan akuntabilitas kepada prinsipal (masyarakat) untuk meningkatkan nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dariana & Harrie, 2020), (Temalagi & Silooy, 2022), (Ali & Saputra, 2023), (Fitrianti & Sari, 2024) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Semakin baik akuntabilitas suatu perusahaan maka akan semakin tinggi juga pengimplementasian *good corporate governance*.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi *Good Corporate Governance*

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis melalui uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Ha2c diterima dan H02c ditolak artinya kompetensi sumber daya manusia (X3) berpengaruh signifikan terhadap implementasi *good corporate governance* (Y) di perusahaan BUMN bersektor Manufaktur di Kota Palembang. Indikator kompetensi sumber daya manusia pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat terhadap implementasi *good corporate governance* dikarenakan pengetahuan yang mendalam, pemahaman yang komprehensif, kemampuan yang handal, nilai-nilai etika yang kuat, sikap yang positif, dan minat yang tinggi dari sumber daya manusia menciptakan fondasi yang kokoh bagi implementasi *good corporate governance*, karena indikator tersebut mendorong mereka untuk secara efektif menjalankan peran mereka dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap standar etika dan peraturan yang relevan.

Hal ini sejalan dengan teori keagenan yang menyatakan ketika timbulnya pemisahan antara pemilik (investor) dan manajemen perusahaan, masalah keagenan timbul ketika tujuan atau keinginan prinsipal dan agen tidak sejalan (*conflict of interest*) serta guna mengetahui tindakan yang dijalankan oleh agen. Berdasarkan teori keagenan kompetensi sumber daya manusia terdapat hubungan dengan agen, dimana posisi selaku agen adalah pihak yang membuat atau mengelola laporan keuangan yang seharusnya mempunyai kompetensi sesuai yang dibutuhkan dalam proses pembuatan laporan keuangan untuk menghasilkan *good governance*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardiyanti & Supriadi, 2018), (Hendrawan *et al.*, 2023), (Widyawati *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi juga pengimplementasian *good corporate governance* nya.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah secara simultan dan parsial sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap implementasi *good corporate governance* pada perusahaan BUMN bersektor manufaktur di Kota Palembang.

Rekomendasi

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagi perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia agar perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan yang salah satunya menerapkan *good corporate governance*. Bagi Penelitian Selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian dan memperbesar sampel penelitian, serta peneliti menyarankan penggunaan variabel transparansi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Lilik, A. (2020). *Kompetensi SDM di Era 4.0*. Alex Media Komputindo.
- Agoes, S. (2019). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Salemba Empat.
- Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas dan Tanggung Jawab terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin, II*(2), 130–139.
- Ardiyanti, A., & Supriadi, Y. N. (2018). Efektivitas Pengendalian Internal, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Terhadap Implementasi Good Governance Serta Impikasinya Pada Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 8*(1).
- Arifudin, O., Juhadi, J., & Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 16*(2), 17–32.
- Dariana, D., & Harrie, A. M. (2020). Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Dan Ketaatan Peraturan Perundangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Good Governance) Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah), 4*(1), 124–139.
- Darmawan. (2021). *Manajemen BUM Desa*. FEBI UN Sunan Kalijaga.
- Edowai, M., Abubakar, H., & Said, Mi. (2021). *Akuntabilitas & Transparansi Pengelolaan*

- Keuangan Daerah*. Pustaka Alamaida.
- Effendi, M. A. (2016). *The Power Of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Fitrianti, M., & Sari, V. F. (2024). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Pengelolaan Dana Desa dalam Mewujudkan Prinsip Good Governance. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 6(1), 206–218.
- Hanifah, A. M., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Peran Audit Internal, Komitmen Manajemen Terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Economina*, 2(6), 1318–1330.
- Hendrawan, D., Suwarno, & Suwardono Harjanto, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Governance Dan Kualitas Laporan Keuangan (Studi Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Karanganyar). *Manajemen Bisnis Syariah*, 16(1), 31–42.
- Jefri, R. (2018). Teori Stewardship Dan Good Governance. *Jurnal Riset Edisi XXVI*, 4(3), 14–28.
- Ladewi, Y. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi (Teori dan Praktek)*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik- Edisi Terbaru*. ANDI.
- Nurwayudi, C., & Handayani, Nu. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Kinerja Organisasi Budaya Organisasi Terhadap penerapan Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–17.
- Prabawa, S., Karamoy, H., & Mawikere, L. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Good Governance (Studi Empiris Di Kabupaten Minahasa). *Jurnal Riset Akuntansi*, 15(2), 269–278.
- Raharjo, S. S. (2018). *Etika dalam Bisnis & Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan*. Salemba Empat.
- Romney, M., & B Steinbart, P. J. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Rusdiyanto, Susetyorini, E., & Umi Elan, E. (2019). *Good Corporate Governance: Teori Dan Implementasinya Di Indonesia*. PT Refika Aditama.
- Sudaryono, D. (2015). *Pengantar Bisnis*. ANDI.
- Supriyono, R. (2018). *Akuntansi Keperilakuaan*. UGM Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Temalagi, S., & Silooy, R. W. (2022). Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi Terhadap Pengelolaan Dana Desa untuk Mewujudkan Good Governance Pada Desa Di Kecamatan Pulau-Pulau Aru Kabupaten Kepulauan Aru. *Accounting Research Unit (ARU Journal)*, 3(1), 39–53.
- 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(01), 71–92.
- Wiratna, S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD MEDIA.