

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat

Agus Hermanto

agushermanto2511@gmail.com

Universitas Teknologi Mataram

Amiruddin Kalbuadi

amiruddin.kalbuadi@gmail.com

Universitas Teknologi Mataram

Farha

farha4783@gmail.com

Universitas Teknologi Mataram

Isra Dewi Kuntary Ibrahim

israibrahim@universitasbumigora.ac.id

Universitas Bumigora Mataram

Abstract

This study aims to examine the effect of internal control systems and human resource competencies on the quality of financial reports for micro, small and medium enterprises (UMKM) in West Lombok Regency. The type of research used is associative because it examines the causal variables of independent and related variables. The research variables consist of the internal control system and the competence of human resources as independent variables and the quality of financial reports as the dependent variable. The research was conducted in West Lombok Regency using a survey sample method with a total of 135 respondents of micro, small and medium enterprises (UMKM) with a purposive sampling approach. Analysis of the research using test instruments in the form of validity testing with the Pearson product moment method and reliability testing with Cronbach's alpha. The feasibility test of the model uses classical assumption tests such as normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. The analysis tool uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test for partial test and F test for simultaneous test. The results of the partial hypothesis test show that the internal control system and human resource competence on the quality of financial reports. In the simultaneous hypothesis test, the two independent variables affect the quality of financial statements. The limitation of this research is that the understanding of micro, small and medium enterprises (UMKM) related to the internal control system and competence of human resources in preparing financial reports is still low because most of the micro, small and medium enterprises (UMKM), both non-formal and formal, still associate the operational activities of micro, small and medium enterprises with owner's personal activities.

Keywords: *competence, financial reports, human resource, internal control system, umkm.*

1. Pendahuluan

Keterpurukan ekonomi pada akhir masa periode orde baru tahun 1997 merupakan salah satu masa kelam Negara Republik Indonesia. Krisis tersebut diawali dengan terpuruknya nilai tukar Rupiah terhadap Dollar Amerika Serikat. Terpuruknya kondisi ini hampir meliputi semua sektor ekonomi dan usaha baik perbankan, industri, manufaktur dan lainnya. Sektor yang kebal terhadap situasi pada masa tersebut adalah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau UMKM (Anggraini & Nasution, 2013). Ketangguhan UMKM pada masa krisis tahun 1997 disebabkan oleh kegiatan operasional yang masih menggunakan bahan baku dari dalam negeri sehingga tidak terpengaruh atas kondisi ekonomi global saat itu (Kuncoro, 2010). Seiring berjalannya waktu, UMKM sudah semakin tangguh dari situasi krisis ekonomi. Hal ini terbukti pada tahun 2008, saat terjadi krisis ekonomi global tahun 2008 UMKM di Indonesia tidak terpengaruh atas situasi tersebut (Sahban, 2015).

Peningkatan ketahanan dari UMKM ini tidak terlepas dari upaya pelaku UMKM yang semakin melek dengan penerapan sistem manajemen di dalam kegiatan operasional mereka. Meskipun sistem manajemen yang diterapkan oleh UMKM namun memberikan perbaikan dalam operasional yang dijalankan. Pada dasarnya, UMKM dijalankan dan dikembangkan dengan pengetahuan manajerial yang masih terbat (Wirawan et al., 2021). Kelemahan bisnis di UMKM ini berupa tata kelola yang dijalankan dan sistem pengendalian internal meski menghadapi ketangguhan pada situasi ekonomi global (Ponomareva & Ahlberg, 2016).

Keberlanjutan secara ekonomi harus menjadi perhatian utama bagi pelaku UMKM. Kesalahan dalam pengelolaan baik berupa pengawasan dan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi mumpuni akan berdampak pada kegagalan UMKM bertahan dalam kegiatan operasionalnya. Kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penentu kegiatan operasional UMKM. Sumber daya manusia yang strategi akan memberikan nilai lebih pada pengelolaan UMKM. Keuntungan yang diperoleh dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten berupa kepercayaan dari pihak eksternal bahwa kegiatan operasional UMKM lebih profesional (Safitri & Estiningrum, 2022).

Pada saat usaha dimiliki dan dijalankan sendiri oleh pemilik terlebih dalam pengelolaan keuangan tentu akan mengalami kesulitan, sehingga hal ini akan berdampak laporan keuangan yang dihasilkan. Kualitas laporan keuangan yang disajikan akan memberikan dampak bagi UMKM dalam akses ke berbagai pihak, informasi yang disajikan akan mempermudah pihak eksternal dalam melihat kinerja UMKM baik untuk kerja sama maupun penyertaan modal usaha dan operasional (Safitri & Estiningrum, 2022).

Perkembangan jumlah UMKM di Kabupaten Lombok Barat mengalami peningkatan dari tahun 2019 sebesar 8.632 UMKM menjadi 16.635 UMKM pada tahun 2021 (<https://data.ntbprov.go.id/>, 2021). UMKM yang ada di Kabupaten Lombok Barat terdiri dari formal dengan jumlah 3.978 dan sisanya non formal. UMKM formal dijalankan dengan dengan sistem atau manajemen modern meski masih berkaitan langsung dengan keluarga sebagai pemilik. Kondisi atau situasi seperti minimnya akses permodalan ke perbankan yang disebabkan oleh penyusunan laporan keuangan yang belum optimal, masih ada campur tangan penggunaan dana dari pemilik dengan keuangan UMKM yang menyebabkan tidak bisa diidentifikasi aliran dana di dalamnya. Aspek permodalan yang menjadi kendala bagi UMKM menjadi kendala yang mendominasi sebesar 62,54% (<https://www.liputan6.com/bisnis>, 2020). Kendala ini menjadi suatu hal yang menyulitkan UMKM untuk berkembang, karena saat ingin mengajukan penambahan modal kondisi laporan keuangan yang dimiliki dinyatakan tidak layak untuk diberikan tambahan modal. Maka dari itu, kualitas laporan keuangan yang baik menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna, informasi yang memenuhi karakteristik kualitatif informasi atau karakteristik kualitas informasi keuangan. Kualitas laporan keuangan yang baik juga didukung oleh adanya sistem pengendalian internal di dalamnya dan kompetensi sumber daya manusia yang mengelola data-data keuangan UMKM (Sudiarti & Juliarsa, 2020).

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan seperangkat instrumen kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk melindungi asset perusahaan dari segala hal yang merugikan perusahaan serta menjamin bahwa informasi akuntansi atau keuangan perusahaan akurat. Sistem pengendalian internal juga harus memastikan bahwa semua peraturan yang dijalankan manajemen sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Irawati & Satri, 2018).

Dewan direksi memiliki pengaruh dalam menentukan proses pengendalian internal perusahaan. Selain dewan direksi sebagai pelaksana utama perusahaan, proses pengendalian internal juga dipengaruhi oleh entitas perusahaan, manajemen dan personalia lainnya. Pelaksanaan sistem pengendalian internal perusahaan yang dirancang harus memberikan kepastian terkait dengan pencapaian sasaran seperti efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan operasional, keakuratan laporan keuangan dan ketaatan kepada hukum serta peraturan yang berlaku (Jones & Rama, 2008).

Ada beberapa tujuan dari sistem pengendalian perusahaan yakni (Hall, 2007):

- 1) Menjaga aktiva atau asset perusahaan.
- 2) Memastikan akurasi dari informasi akuntansi dan laporan keuangan.
- 3) Mendorong efisiensi dan efektifitas dalam kegiatan operasional perusahaan.
- 4) Sebagai media untuk mengukur kesesuaian berjalannya kebijakan dan prosedur operasional oleh manajemen.

Tujuan akhir dari dilaksanakannya sistem pengendalian internal perusahaan ini adalah tercapainya tujuan perusahaan yakni optimalisasi laba dan kepuasan pemegang saham atau pemilik modal (Hall, 2007).

Sistem pengendalian internal, terdiri dari lima komponen yakni (Boynton et al., 2014):

- 1) Lingkungan pengendalian (control environment) merupakan suatu penetapan dari suasana perusahaan yang mempengaruhi pengendalian karyawan.
- 2) Penilaian resiko (risk assesment) merupakan identifikasi entitas dan analisa mengenai resiko yang relevan dengan kondisi perusahaan untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan.
- 3) Aktivitas pengendalian (control activities) merupakan kebijakan dan prosedur yang memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan.
- 4) Informasi dan komunikasi (information & communication) merupakan tata kelola data yang didapatkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.
- 5) Pengawasan (monitoring) merupakan proses pengendalian yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern dengan periode waktu tertentu.

Sistem pengendalian internal bertujuan untuk mengetahui keefektifan operasional pengendalian pada perusahaan. Sistem pengendalian internal memiliki hubungan positif terhadap kualitas laporan keuangan. Hubungan positif ini memberikan pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan perusahaan. Sehingga kualitas laporan yang baik akan dilihat dari efektifnya sistem pengendalian internal perusahaan berjalan (Aditya & Surjono, 2017)

2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia menjadi komponen yang penting dalam organisasi. Kompetensi sumber daya manusia menjadi penentu kemajuan suatu entitas atau perusahaan. Penentu kemajuan perusahaan ini bukan dilihat dari kuantitas sumber daya yang dimiliki, namun berdasarkan kualitas sumber daya itu sendiri. Kompetensi sendiri merupakan karakteristik dari individu yang memungkinkan melakukan pekerjaan yang superior dalam pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang optimal (Spencer & Spence, 1993). kompetensi individu diukur dari keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kompetensi sumber daya manusia yang baik akan memberikan kinerja yang baik dalam pekerjaan yang diberikan. Kompetensi sumber daya manusia yang bisa mendukung kinerja harus memiliki beberapa kemampuan sebagai berikut (Mangkunegara, 2013):

- 1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
- 2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- 3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
- 4) Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik dalam melaksanakan pekerjaannya diperlihatkan oleh beberapa faktor sebagai berikut (Abdullah, 2014):

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai karawayan.
- 2) Keterampilan.
- 3) Pengalaman.
- 4) Karakteristik kepribadian.
- 5) Motivasi.
- 6) Emosional.
- 7) Intelektual karyawan.
- 8) Budaya organisasi.

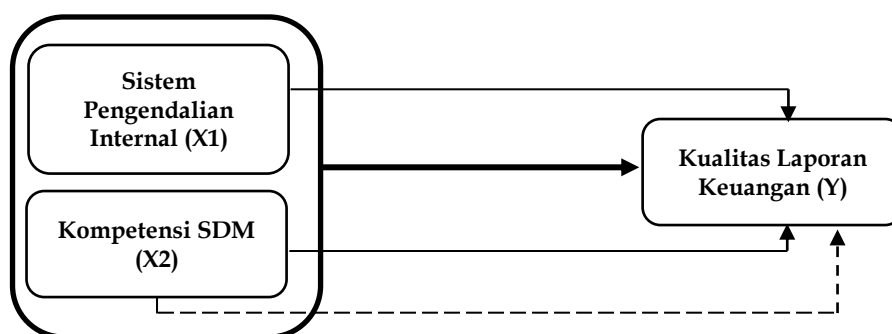
Kompetensi sumber daya manusia akan mempengaruhi pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kompetensi yang dimiliki akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penyusunan laporan keuangan, kompetensi yang dimiliki karyawan memberikan kemudahan dalam penyusunan laporan keuangan tersebut. Sehingga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyusunan laporan keuangan (Zubaidi et al., 2019).

2.3. Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan produk dari siklus pencatatan transaksi keuangan sebuah entitas yang menunjukkan bahwa entitas atau perusahaan tersebut dalam keadaan situasi atau kondisi baik (Pratiwi & Lestary, 2020). Laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan harus bersifat informatif karena berisi dari informasi dari hasil proses berupa identifikasi bukti, pencatatan yang termasuk di dalamnya pengolahan data keuangan hingga menjadi sebuah pendukung pengambilan keputusan. Semua dokumen seperti faktur, bukti utang, rekening koran, pendapatan, pembayaran kewajiban merupakan dasar pencatatan, pengolahan dan hingga terbitnya laporan keuangan.

2.4. Kerangka Konseptual

Sistem pengendalian internal memberikan kepastian bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya dana yang dikelola. Kualitas sumber daya manusia juga menentukan bagaimana kualitas laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Dari pembahasan di atas, kerangka konseptual penelitian ini terlihat pada gambar 1. sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 mengenai kerangka konseptual penelitian, garis tipis menunjukkan Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi SDM berpengaruh parsial terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat. Kemudian, berdasarkan gambar 1, garis tebal menunjukkan pengaruh simultan dari Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi SDM terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) **H₁**: Diduga variabel sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh parsial terhadap kualitas laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat.
- 2) **H₂**: Diduga variabel sistem pengendalian internal dan kompetensi SDM berpengaruh simultan terhadap kualitas laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat.
- 3) **H₃**: Diduga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap kualitas laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang menganalisa pengaruh sebab akibat antar variabel (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel bebas (sistem pengendalian internal dan kompetensi SDM) dan variabel terikat (kualitas laporan keuangan). Penelitian dilaksanakan di kabupaten Lombok Barat dengan responden penelitian adalah UMKM. Jumlah sampel penelitian yang digunakan sebesar 135 yang diperoleh dari jumlah item pertanyaan dikalikan dengan 5 (Ghozali, 2016). Kriteria sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* yakni pegawai atau karyawan yang bertanggung jawab atas kegiatan operasional UMKM di bagian keuangan dan penyusunan laporan keuangan (Sekaran & Bougie, 2013). Data dikumpulkan dengan menggunakan metode dokumentasi seperti mendokumentasikan data-data sekunder dan angket dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden menggunakan alat bantu *Google Form*. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan metode *pearson product moment* untuk kehandalan dan uji reliabilitas menggunakan metode *alpha croncbach* untuk tingkat kepercayaan. Untuk menguji ketepatan model, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dengan metode grafik. Alat analisa yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda (Widarjono, 2015). Uji hipotesis menggunakan uji t untuk uji parsial dan uji F untuk uji simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019).

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Data

Hasil analisis data pada penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Pada hasil statistik deskriptif menunjukkan hasil pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Max.	Mean	Kategori
Sistem Pengendalian Internal (X1)	3.10	4.50	4.05	Tinggi
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	3.22	4.44	4.00	Tinggi
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	3.25	5.00	4.09	Tinggi

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa distribusi nilai variabel penelitian yang terdiri dari sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan. Ketiga variabel ini memiliki nilai rata-rata dengan kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pada UMKM di Kabupaten Lombok Barat tergolong tinggi.

Hasil uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk menguji kehandalan dan tingkat kepercayaan instrumen penelitian yakni kuisioner. Hasil uji menggunakan metode *pearson product moment* menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.1690) sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid. Kemudian pada uji reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* menunjukkan bahwa nilai hitung yang diperoleh melebihi ambang batas yakni 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Pada uji asumsi klasik sebagai pra syarat menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Model	Hasil Pengujian
N	135
Kolmogorov-Smirnov Z	3.485
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.602

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai sebesar 0.602 dan lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa data penelitian yang digunakan terdistribusi normal (Suliyanto, 2010).

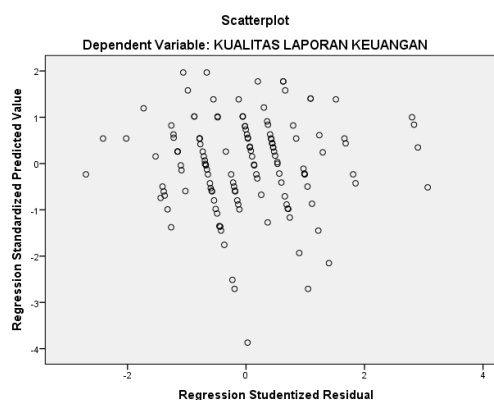
Hasil uji multikolinieritas penelitian berfungsi untuk melihat apakah ada hubungan antar variabel bebas pada penelitian. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Pengendalian Internal (X_1)	0.991	1.010
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2)	0.991	1.010

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 3, mengenai hasil uji multikolinieritas didapatkan hasil bahwa kedua variabel bebas penelitian yakni sistem pengendalian internal (X_1) dan kompetensi sumber daya manusia (X_2) memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak ada gejala hubungan antar variabel bebas pada penelitian (Suliyanto, 2010). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah sampel penelitian yang digunakan homogen. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik dan hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas metode grafik pada gambar 2, dapat dilihat bahwa semua titik-titik yang ada di dalam diagram tersebar bebas dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa sampel pada penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga terbebas dari asumsi klasik yang menyebutkan bahwa regresi linier berganda yang menyatakan bahwa penelitian yang layak yakni sampel bersifat homogen (Suliyanto, 2010).

Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisa karena variabel bebas penelitian lebih dari satu. Analisa menggunakan aplikasi *SPSS v21.0 for Windows*. Hasil analisa ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Beta	t Hitung	Sig.
Konstanta	3.072		
Sistem Pengendalian Internal (X ₁)	2.109	3.155	0.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₂)	3.144	3.644	0.000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4 mengenai hasil analisis regresi linier berganda, model yang didapatkan sebagai berikut.

$$Y = 3,072 + 2,109X_1 + 3,144X_2 + e$$

Dari model yang dihasilkan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,702 dan bernilai positif artinya bahwa meski tidak ada pengaruh dari variabel sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia, kualitas laporan keuangan yang disusun oleh UMKM di Kabupaten Lombok Barat tetap baik dengan nilai 3,072 satuan.
- 2) Nilai variabel sistem pengendalian internal sebesar 2,109 dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa jika sistem pengendalian internal mengalami peningkatan sebesar 2,109 satuan maka kualitas laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat mengalami peningkatan, meski tidak ada pengaruh dari variabel bebas lainnya.
- 3) Nilai variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 3,144 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia, maka kualitas laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat mengalami peningkatan, dengan asumsi tidak ada pengaruh dari variabel bebas lainnya.

Uji hipotesis dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis menggunakan uji t untuk uji parsial dan uji F untuk uji simultan. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	t Hitung	t Tabel	Sig.
Sistem Pengendalian Internal (X ₁)	3.155	1.978	0.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₂)	3.644	1.978	0.000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, dapat dilihat sebagai berikut.

- 1) Nilai t hitung variabel sistem pengendalian internal sebesar 3,155 lebih besar dari nilai t tabel (1,978) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh parsial terhadap kualitas laporan UMKM di Kabupaten Lombok Barat. Sehingga hipotesis pertama diterima.
- 2) Pada variabel kompetensi sumber daya manusia, nilai t hitung sebesar 3,644 lebih besar dari t tabel yakni 1,978 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil uji simultan menggunakan metode uji F dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotests Simultan (Uji F)

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.
Uji Simultan	5.225	2.67	0.000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 6 mengenai uji simultan, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 5,255 lebih besar dari F tabel sebesar 2,67 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kualitas laporan UMKM di Kabupaten Lombok Barat. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil uji variabel dominan, menunjukkan bahwa nilai t hitung kompetensi sumber daya manusia (X2) lebih besar dari nilai t hitung sistem pengendalian internal (X1). Hal ini berarti bahwa variabel yang dominan dalam mempengaruhi kualitas laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Pada koefisien determinasi berganda, nilai yang dihasilkan menunjukkan besaran pengaruh dari variabel sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia dalam mempengaruhi variabel kualitas UMKM di Kabupaten Lombok Barat. Besaran nilai koefisien determinasi berganda ditunjukkan pada tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square
0.718	0.633	0.602

Sumber: Data primer diolah

Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan pada tabel 7 sebesar 0,633 atau sama dengan 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa, besaran sumbangan variabel sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel kualitas laporan keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat sebesar 63,3%. Kemudian nilai 36,7% merupakan pengaruh dari variabel lain di luar model penelitian.

4.2 Pembahasan

Sistem pengendalian internal mempunyai salah satu tujuan dalam pengelolaan data-data keuangan yang digunakan dalam pelaporan keuangan. Adanya sistem pengendalian internal yang tepat bisa meminimalisir resiko terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam pencatatan atau perhitungan transaksi. Sistem pengendalian internal merupakan metode yang digunakan untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu organisasi yang memiliki peran dalam pencegahan dan pendeteksian kemungkinan terjadi penggelapan dana perusahaan (Mulyadi, 2017). Pada sistem pengendalian internal, terdapat proses-proses yang dijalankan dan memberikan jaminan bahwa tujuan pengendalian yang direncanakan tercapai. Sistem pengendalian internal didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Tercapainya kualitas laporan keuangan UMKM ataupun badan usaha lainnya yang baik dan bisa digunakan sesuai dengan ketentuan didapatkan dari adanya pengaruh dari sistem pengendalian internal yang dijalankan dengan baik (Baihaqi, 2017). Sehingga sistem pengendalian internal memberikan pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan (Aditya & Surjono, 2017).

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan individu dalam sebuah sistem untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau menjalankan kewenangan dalam mencapai suatu tujuan secara efisien dan efektif (Ihsanti, 2014). Kompetensi sumber daya manusia merupakan sebuah anggapan bahwa karyawan di dalam sebuah perusahaan harus dikembangkan dalam mencapai evaluasi kinerja. Dalam hal ini, kompetensi sumber daya manusia yang menjadi acuan adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan kualitas laporan keuangan yang baik berdasarkan aturan yang berlaku. Sehingga kompetensi sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan maupun penyusunan laporan keuangan (Safitri & Estiningrum, 2022).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa dalam kegiatan operasional badan usaha baik skala besar ataupun UMKM, perlu dilakukan pengawasan internal. Bagi UMKM sendiri, pengawasan internal yang dijalankan tentu belum sebaik usaha level besar karena sistem manajemen yang ada di dalamnya masih sederhana. Pengawasan langsung dilakukan oleh pemilik sendiri, karena sebagian besar pemilik merangkap sebagai pelaksana usaha. Sehingga semua arahan dan pengawasan langsung dijalankan oleh pemilik dan menentukan kualitas laporan keuangan yang akan disajikan pada tiap periode.

Pelaksanaan kegiatan dan operasional dalam UMKM masih mengandalkan sumber daya manusia yang terbatas. Kompetensi sumber daya manusia yang digunakan juga masih sesuai dengan kebutuhannya. Sebagian besar dari UMKM belum menggunakan tenaga sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tertentu dalam penyusunan laporan keuangan. kompetensi sumber daya manusia UMKM ini tentu mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang akan disajikan pada tiap periode laporan keuangan. sehingga kualitas laporan keuangan yang tersaji dipengaruhi oleh pengawasan pemilik melalui sistem pengawasan internal dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh UMKM.

Kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan bagi pemilik UMKM dalam penyusunan laporan keuangan. Pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bekerja sebagai penyusunan laporan keuangan akan memberikan hasil atau kualitas laporan keuangan yang bisa dipahami dengan baik dan bisa digunakan sesuai dengan kebutuhan pemilik.

Referensi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Aditya, O. R., & Surjono, W. (2017). Sistem informasi, keuangan, auditing dan perpajakan. *Jurnal SIKAP*, 2(1), 49–62.
- Anggraini, D., & Nasution, S. H. (2013). Peran Kredit Usaha Rakyat (KUR) Bagi Pengembangan UMKM di Kota Medan (Studi Kasus Bank BRI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(3), 105–116.
- Baihaqi, W. T. (2017). Pengaruh Persepsi Atas Tujuan Laporan Keuangan Dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM. *Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(6).
- Boynton, W. C., Johnson, R. N., Kell, W. G., Rajoe, P. A., Gania, G., & Budi, chsan S. (2014). *Modern auditing*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, J. A. (2007). *Sistem Informasi Akutansi Volume 1*. Salemba Empat.
- Ihsanti, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*.
- Irawati, R., & Satri, A. K. (2018). Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pada Prosedur Penerimaan Dan Pengeluaran Barang Di Pt. Unisem Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 183–193. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.609>
- Jones, F. L., & Rama, D. V. (2008). *Sistem Informasi Akutansi*. Salemba Empat.

- Kuncoro, M. (2010). *Otonomi dan Pembangunan Daerah*. Fokusmedia.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi Edisi Keempat*. Salemba Empat.
- Ponomareva, Y., & Ahlberg, J. (2016). *Bad governance of family firms: The adoption of good governance on the boards of directors in family firms* *Journal of Business Ethics*, 16(1), 53–77.
- Pratiwi, W., & Lestary, U. D. (2020). Determinan Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 1(1), 47–56.
- Safitri, N. N., & Estiningrum, S. D. (2022). Pengaruh Variabel Internal UMKM terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(April), 1450–1463.
- Sahban, H. (2015). *Menembus Badai UKM Edisi Pertama*. CV Sah Media.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 6th Edition*. Wiley.
- Spencer, L. M., & Spence, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sudiarti, N. W., & Juliarsa, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1725–1737.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika dalam Penelitian*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2010). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi.
- Widarjono, A. (2015). *Satistika Terapan Dengan Excel dan SPSS*. UPP STIM YKPN.
- Wirawan, S., Djajadikerta, H., & Setiawan, A. (2021). Penerapan Pengendalian Intern pada 13 UMKM di Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 33–44.
- Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 68–76.
- <https://data.ntbprov.go.id/>. 2021. Jumlah UMKM Berdasarkan Klasifikasi Usaha dan Kabupaten Kota Tahun 2021
- <https://www.liputan6.com/bisnis> . 2020. Permodalan hingga Minimnya Internet Jadi Kendala Pengembangan UMKM di NTB