



## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, AUDIT INTERNAL, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENERAPAN GCG**

**Dimas Fajar Aria<sup>1\*</sup>, Indra Pahala<sup>2</sup>, Hera Khairunnisa<sup>3</sup>**

**<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Negeri Jakarta, Indonesia**

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture, internal audit and internal control on the implementation of good corporate governance (GCG). This study used primary data in the form of questionnaire data obtained from the Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta. The data collection technique is the technique of distributing questionnaires which are distributed to the research sample locations. The purposive sampling technique was used as a sampling technique with employees who were at employee grades 1-18 from the research sample. The analytical method used in this study used multiple linear regression analysis using the Statistical Program for Social Science (SPSS) 25 software. The results showed that organizational culture has a positive effect on GCG, internal audit has a positive effect on GCG and internal control has a positive effect on GCG. negative towards GCG.*

**Keyword:** *Organizational Culture, Internal Audit, Internal Control, GCG*

### **How to Cite:**

Aria, D., F., Pahala, I., Khairunnisa, H., (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi, Audit Internal, dan Pengendalian Internal terhadap Penerapan GCG*, Vol. 4, No. 1, hal 220-237.

## PENDAHULUAN

Sejak krisis ekonomi tahun 1997 pelaksanaan GCG menjadi isu yang mengemuka di Indonesia. Buruknya tata kelola pemerintah dan perusahaan di Indonesia pada masa itu menyebabkan perekonomian menjadi terpuruk (Budi & Gilang, 2014). Salah satu faktor yang menyebabkan terpuruknya kondisi perekonomian adalah belum diterapkannya GCG. Oleh karena itu tata kelola perusahaan yang baik menjadi bagian penting dalam proses pembaharuan ekonomi untuk mengatasi krisis ekonomi. Sebuah pengalaman yang berharga bagi Indonesia adalah ketika terjadinya krisis pada tahun 1997-1998. Ketika krisis melanda negara Indonesia banyak bank dan perusahaan mengalami kerugian, bahkan sampai terjadi kebangkrutan.

Terjadinya krisis yang melanda Indonesia memotivasi para peneliti melakukan riset berdasarkan fenomena tersebut. Hasil beberapa penelitian menyatakan bahwa perusahaan - perusahaan yang mengalami dampak krisis tersebut sebagai akibat dari adanya tata kelola perusahaan (*Corporate Governance*) yang tidak bagus. Setelah masa krisis tersebut mulai muncul isu GCG. Penerapan GCG menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik. Hal itu penting karena tujuan diterapkannya GCG adalah untuk mengurangi perilaku oportunistis manajer dan dapat meningkatkan nilai/kinerja perusahaan.

Upaya regulator dan pemegang saham untuk mengurangi perilaku oportunistis manajemen atau disfungsi manajemen tidak hanya cukup dengan memaksakan manajemen untuk menerapkan suatu sistem yang dipandang bagus, seperti penerapan GCG. Namun, budaya organisasi/perusahaan yang dianut dan diyakini oleh setiap individu dalam organisasi perlu juga mendapat perhatian karena budaya melekat pada individu sehingga dapat memengaruhi perilaku manusia dalam segala tindakan. GCG sebagai suatu sistem pengawasan perusahaan dengan tujuan mengutamakan pemangku kepentingan.

GCG merupakan seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta pihak internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan (Asri & Putri, 2012). GCG sebagai proses dan struktur yang ditetapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama untuk meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memerhatikan pemangku kepentingan. Dapat diartikan juga bahwa pada prinsipnya GCG mengandung makna sistem tata kelola perusahaan yang baik dengan memerhatikan pemangku kepentingan dan meningkatkan nilai/kinerja perusahaan.

## TINJAUAN TEORI

### Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan, sebagai teori ekonomi yang dikembangkan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Jensen dan Meckling mendefinisikan hubungan keagenan sebagai “kontrak di mana satu atau lebih orang (*the principal*) melibatkan orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka yang melibatkan mendelegasikan beberapa wewenang pengambilan keputusan kepada agen.” Di bawah hubungan agensi ini, baik agen dan prinsipal diasumsikan hanya dimotivasi oleh kepentingan pribadi. Akibatnya, ketika prinsipal mendelegasikan beberapa tanggung jawab pengambilan keputusan kepada agen, agen sering menggunakan kekuatan ini untuk mempromosikan kesejahteraan mereka sendiri dengan memilih tindakan yang mungkin atau mungkin tidak untuk kepentingan terbaik prinsipal (Barnea et al., 1985).

### ***Stakeholder Theory***

Teori *stakeholder* pertama kali di gagas oleh R. Edward Freeman pada tahun 1984, yang menyatakan bahwa “*Stakeholder theory is a theory of organizational management and business ethics addresses morals and value in managing an organization*”. *Stakeholder theory* mengatakan bahwa kesuksesan dan hidup matinya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuannya menyeimbangkan beragam kepentingan dari pada stakeholder atau pemangku kepentingan (Lako, 2011). *Stakeholder* merupakan semua pihak baik dari pihak internal dan pihak eksternal perusahaan yang memiliki suatu hubungan yang baik serta memberikan pengaruh ataupun yang dipengaruhi dan juga memiliki sifat langsung maupun tidak langsung (Shabira, 2019). Hal pertama mengenai teori *stakeholder* adalah bahwa *stakeholder* merupakan sistem yang secara eksplisit berbasis pada pandangan tentang suatu organisasi dan lingkungannya, mengakui sifat saling memengaruhi antara keduanya yang kompleks dan dinamis (Situmorang, 2018).

### **Teori Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Disiplin-disiplin lain yang terkait dengan studi ini adalah studi tentang sumber daya manusia dan psikologi industri. Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “bintang” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan.

### ***Good Corporate Governance (GCG)***

Menurut (Wibowo et al., 2004) GCG adalah sistem dan struktur untuk mengelola perusahaan dengan meningkatkan nilai pemegang saham (*shareholders value*) serta mengakomodasi berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Dan faktor selain implementasi GCG (GCG) dan pengendalian intern, faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*) adalah ketaatan terhadap aturan akuntansi. Standar akuntansi seringkali dijadikan alasan pembenaran (rasionalisasi) oleh para pelaku kecurangan (*fraud*).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang dipercaya dan diikuti bersama, yaitu nilai-nilai yang dimiliki organisasi untuk menciptakan situasi yang berbeda dengan organisasi lain. (Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku anggotanya untuk mengatasi masalah penyesuaian eksternal dan internal. Selain itu (Robbins et al., 2010) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi dan cara kerja yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tindakan mereka.

## **Audit Internal**

Audit internal menurut The Institute of Internal Auditor (IIA) adalah aktivitas independen, keyakinan objektif dan konsultasi yang 554 dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola (Messier et al., 2014).

## **Pengendalian Internal**

(Tunggal, 2013) mengemukakan pengertian awal pengendalian internal ialah sebagai “Daftar atau akun yang dipegang oleh seorang karyawan/pegawai, yang masing-masing dapat diperiksa oleh karyawan/pegawai lain”. Istilah sebelumnya yang digunakan adalah sistem pengendalian internal, sistem pengawasan internal dan struktur pengendalian internal. Mulai tahun 2001 istilah resmi yang digunakan IAI adalah pengendalian internal (Sukrisno, 2012). The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO) dalam *Executive Summary* (COSO, 2013) mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut: “*Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.*” Berdasarkan rumusan COSO tersebut, bahwa definisi pengendalian internal adalah proses, yang dilakukan oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dari entitas/perusahaan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar dan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penerapan *Good Corporate Governance***

Penerapan budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan meningkatkan keefektifan organisasi tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh (Fahmi, 2014), budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama - sama secara luas. Budaya organisasi yang kuat dan luas akan meningkatkan keberhasilan kinerja suatu organisasi pemerintah. Apabila budaya organisasi suatu instansi pemerintah kuat pasti membuat pelayanan terhadap masyarakat akan tercapai.

Hasil penelitian (Hanpuwadal et al., 2010) menyatakan budaya organisasi sebagai aspek yang penting dari kegiatan organisasi. Berdasarkan atas dasar dukungan teoritis dan bukti empiris yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis:

**H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance***

### **2. Pengaruh Audit Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance***

Peranan Audit Internal menurut (Qhintharah, 2014) menyimpulkan bahwa secara parsial peranan audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan GCG. Hal ini dapat terjadi akibat adanya perbedaan budaya organisasi disetiap perusahaan. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Rismawati et al., 2015) mengatakan bahwa Fungsi audit internal yang mendasar adalah memiliki kemampuan serta independen dalam mengidentifikasi permasalahan pengendalian resiko serta memiliki kewenangan untuk menindaklanjutinya, maka audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap GCG. Penelitian ini memprediksi bahwa peran auditor internal berpengaruh terhadap pelaksanaan GCG.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et al., 2018) menyatakan bahwa pentingnya fungsi audit internal dalam mengatasi masalah keagenan, seperti masalah yang diangkat selama krisis keuangan global, dan menetapkan pentingnya interaksi dari komite audit dengan fungsi audit internal dalam meningkatkan budaya tata kelola perusahaan yang baik yang didorong secara internal. Itu hasil menunjukkan bahwa menimbulkan biaya ikatan melalui pendirian fungsi audit internal internal bermanfaat bagi perusahaan di bidang transparansi dan pengungkapan laporan keuangan, termasuk manajemen risiko. Teori perilaku organisasi (organizational behavior) merupakan teori yang mempelajari tentang dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi. Budaya yang terdapat di dalam suatu organisasi juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi.

Dalam komponen proses pada tingkat individu, perilaku yang dimiliki oleh masing-masing individu akan mempengaruhi berbagai komponen keluaran yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam sebuah organisasi. Semakin baik kualitas faktor – faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka kinerja organisasi akan semakin meningkat hal ini juga akan berimbas langsung pada penerapan GCG karena dalam praktiknya penerapan GCG dibutuhkan pengaruh dari individu maupun kelompok yang ada pada organisasi tersebut. Berdasarkan atas dasar dukungan teoritis dan bukti empiris yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis:

**H2: Audit Internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance***

### **3. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance***

Adapun evaluasi dilakukan secara berkala dan bervariasi berdasarkan penilaian risiko, efektivitas evaluasi yang sedang berlangsung dan pertimbangan manajemen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2012) menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap penerapan GCG, semakin baik pengendalian internal di lingkungan pemerintah maka akan menaikkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Dengan sistem pengendalian internal yang baik, maka tingkat kecurangan dapat di minimalisir dan penerapan *Good Corporate Governance* dapat dilakukan dengan baik. Teori keagenan mempresentasikan bahwa semakin tinggi pengendalian internal pada perusahaan maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi akan terjadi. Teori ini dilandasi oleh beberapa asumsi (Kones, 1974).

Asumsi-asumsi tersebut dibedakan menjadi tiga jenis, yakni asumsi tentang sifat manusia, asumsi keorganisasian, dan asumsi informasi. Asumsi sifat manusia menekankan pada manusia yang memiliki sifat mementingkan diri sendiri (self interest), memiliki keterbatasan rasionalitas (bounded rationality), dan tidak menyukai risiko (risk aversion). Pengendalian internal harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi melalui sebuah sistem yang telah didesain sedemikian rupa serta perlu diawasi dengan baik dan benar. Hal ini perlu dilakukan, karena dapat mengurangi tingkat kecurangan diantaranya penyalahgunaan wewenang dan melakukan penyajian laporan keuangan yang salah. *Corporate Governance* belakangan ini merupakan hal mutlak yang sebaiknya dimiliki perusahaan karena prinsip dalam GCG mampu mencegah kecurangan. Menurut (Widjaja & Mustamu, 2014) pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan membangun struktur pengendalian intern yang baik yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip – prinsip GCG Berdasarkan atas dasar dukungan teoritis dan bukti empiris yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis :

**H3: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance***

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Pengangkutan Penumpang Djakarta (Perum PPD) yang akan dijadikan sampel utama penelitian. Sedangkan tempat untuk uji validitas dan reabilitas dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Trans Pakuan Kota Bogor. Proposal penelitian ini dibuat dengan waktu kurang lebih 5 (lima) bulan dengan rentang waktu mulai dari bulan April hingga bulan September 2022. Proses selanjutnya dalam penyebaran kuesioner penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisisioner yang disebar melalui *link google form* kepada karyawan Perum PPD direncanakan akan disebar pada bulan Oktober hingga November 2022. Serta proses pengolahan data serta penyelesaian skripsi ini waktunya masih direncanakan. Menurut (Creswell, 2009) metode penelitian kuantitatif merupakan metode – metode yang digunakan untuk menguji teori – teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka – angka dapat dianalisis melalui prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dirancang untuk menguji teori agensi dan teori perilaku organisasi dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi, audit internal, dan pengendalian internal terhadap penerapan Good Corporate Governance.

Dalam menguji data kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terlebih dahulu. Penelitian ini melakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada Perusahaan Umum Daerah Trans Pakuan Kota Bogor. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi (Ghozali, 2016).

Adapun persamaan yang dipakai pada penelitian ini merupakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$GCG = \alpha + \beta_1BO + \beta_2AI + \beta_3PI + \varepsilon$$

Keterangan:

GCG = GCG

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1-3$  = Koefisien Regresi

BO = Budaya Organisasi

AI = Audit Internal

PI = Pengendalian Internal

$\varepsilon$  = *error*

Definisi operasional masing-masing variable penelitian sebagai berikut:

### 1. *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance diukur menggunakan indikator yang dikembangkan dari penelitian (Chrisdianto, 2013) dan dimodifikasi sesuai dengan peraturan BUMN terbaru yaitu (PUGKI, 2021) Indikator variabel ini terdiri atas:

- 1) Transparansi
- 2) Akuntabilitas
- 3) Perilaku Beretika
- 4) Keberlanjutan

### 2. *Budaya Organisasi*

Dalam pengukuran variabel budaya organisasi, peneliti menggunakan indikator dalam penelitian (Robbins, 2008) yaitu:

- a) Teliti Terhadap Detail
- b) Inovasi

- c) Orientasi Terhadap Tim
- d) Agresivitas
- e) Stabilitas
- f) Orientasi Hasil

### **3. Audit Internal**

Pengukuran variabel audit internal mengadopsi indikator dari penelitian (Fitzsimmons & Fitzsimmons, 2011) dengan modifikasi sesuai dengan penelitian ini. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Independensi
- b) Keahlian profesional
- c) Lingkup kerja pemeriksaan
- d) Pelaksanaan pekerjaan
- e) Manajemen bagian audit

### **4. Pengendalian Internal**

Pengukuran variabel pengendalian internal dalam penelitian ini menggunakan pengembangan indikator dari (Soleman, 2013) yaitu sebagai berikut:

- a) Lingkungan pengendalian
- b) Penilaian resiko
- c) Aktivitas pengendalian
- d) Pemantauan

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Instrumen**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Nilai Rtabel	Keterangan
<b>GCG(Y)</b>	Y.1	0,826	0,361	<b>VALID</b>
	Y.2	0,826	0,361	<b>VALID</b>
	Y.3	0,866	0,361	<b>VALID</b>
	Y.4	0,596	0,361	<b>VALID</b>
	Y.5	0,939	0,361	<b>VALID</b>
	Y.6	0,939	0,361	<b>VALID</b>
	Y.7	0,399	0,361	<b>VALID</b>
	Y.8	0,793	0,361	<b>VALID</b>
	Y.9	0,866	0,361	<b>VALID</b>
	Y.10	0,686	0,361	<b>VALID</b>
	Y.11	0,605	0,361	<b>VALID</b>
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	X1.1	0,566	0,361	<b>VALID</b>
	X1.2	0,486	0,361	<b>VALID</b>
	X1.3	0,830	0,361	<b>VALID</b>
	X1.4	0,795	0,361	<b>VALID</b>
	X1.5	0,897	0,361	<b>VALID</b>
	X1.6	0,908	0,361	<b>VALID</b>
	X1.7	0,795	0,361	<b>VALID</b>
	X1.8	0,897	0,361	<b>VALID</b>
	X1.9	0,908	0,361	<b>VALID</b>
	X1.10	0,486	0,361	<b>VALID</b>
	X1.11	0,830	0,361	<b>VALID</b>
<b>Audit Internal (X2)</b>	X2.1	0,908	0,361	<b>VALID</b>
	X2.2	0,924	0,361	<b>VALID</b>
	X2.3	0,809	0,361	<b>VALID</b>
	X2.4	0,764	0,361	<b>VALID</b>
	X2.5	0,908	0,361	<b>VALID</b>
	X2.6	0,924	0,361	<b>VALID</b>
	X2.7	0,809	0,361	<b>VALID</b>
	X2.8	0,923	0,361	<b>VALID</b>
	X2.9	0,889	0,361	<b>VALID</b>
	X2.10	0,923	0,361	<b>VALID</b>
	X2.11	0,889	0,361	<b>VALID</b>
	X3.2	0,796	0,361	<b>VALID</b>
	X3.3	0,777	0,361	<b>VALID</b>
	X3.4	0,555	0,361	<b>VALID</b>
	X3.6	0,712	0,361	<b>VALID</b>
	X3.7	0,795	0,361	<b>VALID</b>
	X3.8	0,405	0,361	<b>VALID</b>
	X3.9	0,507	0,361	<b>VALID</b>
	X3.10	0,742	0,361	<b>VALID</b>
	X3.11	0,510	0,361	<b>VALID</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Dalam uji validitas, suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan sampel (n) = 30, sehingga nilai r-tabel yang diperoleh adalah sebesar 0,361.

Pada tabel 1 di halaman 76 dan 77 menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada 55 butir pernyataan kuesioner dari setiap variabel (X1), (X2), (X3), (M), dan (Y). Dari hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa seluruh pertanyaan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Good Corporate Governance</i> (Y)	11	0,928	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	11	0,928	Reliabel
Audit Internal (X2)	11	0,967	Reliabel
Pengendalian Internal (X3)	11	0,858	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	85	40.00	55.00	47.87	4.595
Audit Internal	85	23.00	55.00	41.64	8.599
Pengendalian Internal	85	42.00	55.00	49.15	4.687
<i>Good Corporate Governance</i>	85	40.00	55.00	50.61	4.299
Valid N ( <i>listwise</i> )	85				

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan variabel GCG memiliki nilai minimum 40, nilai maksimum 55, nilai rata-rata 50.61 dan std. deviasi 4.299. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum 42, nilai maksimum 55, nilai rata-rata 49.15 dan std. deviasi 4.687. Variabel audit internal memiliki nilai minimum 23, nilai maksimum 55, nilai rata-rata 41.64 dan std. deviasi 8.599. Dan variabel pengendalian internal memiliki nilai minimum 40, nilai maksimum 55, nilai rata-rata 47.87 dan std. deviasi 4.595.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.99468180
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.054
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.081
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.200<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber:

Hasil olah data SPSS 25, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan	
	Tolerance	VIF		
1	(Constant)			
	Budaya Organisasi	0.927	1.078	Tidak terjadi multikolinearitas
	Audit Internal	0.685	1.460	Tidak terjadi multikolinearitas
	Pengendalian Internal	0.646	1.547	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Tabel 5 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Audit Internal, Pengendalian Internal. Dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa masing-masing dari variabel menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi antar variabel.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Sig.	Kesimpulan
1 (Constant)	0.089	
Budaya Organisasi	0.157	Tidak terjadi heterokedastisitas
Audit Internal	0.586	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengendalian Internal	0.525	Tidak terjadi heterokedastisitas

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Tabel 6 adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tiap variabel menunjukkan nilai di atas 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	20.793	5.744
	Budaya Organisasi	0.121	0.054
	Audit Internal	0.304	0.114
	Pengendalian Internal	0.140	0.128

a. Dependent Variable: GCG

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 7, didapatkan

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di tabel 7, maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 20,793 yang berarti bahwa variabel GCG akan memiliki nilai 20,793 jika seluruh variabel independen (Budaya Organisasi, Audit Internal, dan Pengendalian Internal) bernilai 0.
2. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,121 apabila variabel lain memiliki nilai konstan atau 0 (nol). Sehingga dapat dijelaskan jika sikap budaya organisasi meningkat, maka GCG akan semakin baik atau meningkat.
3. Koefisien regresi untuk variabel audit internal (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,304 apabila variabel lain memiliki nilai konstan atau 0. Maka dapat dijelaskan bahwa jika tingkat audit internal semakin tinggi, GCG juga akan meningkat. Koefisien regresi untuk variabel pengendalian internal (X3) menunjukkan nilai sebesar 0,140 apabila variabel lain memiliki nilai konstan atau 0. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik pengendalian internal perusahaan maka GCG akan meningkat.

## Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.148	3	144.383	8.725	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1340.429	81	16.549		
	Total	1773.576	84			

a. Dependent Variable: GCG

b. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Audit Internal, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8, dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan nilai F sebesar 8,725. Untuk membandingkannya dengan nilai Ftabel, maka perlu mengetahui nilai Ftabel terlebih dahulu dengan melihat  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 81$  pada tabel distribusi F. Sehingga dapat ditentukan bahwa nilai Ftabel adalah sebesar 2,72. Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu  $8,725 > 2,72$  dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi adalah layak.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.645	0.000
	Budaya Organisasi	2.258	0.027
	Audit Internal	2.660	0.009
	Pengendalian Internal	1.089	0.280

a. Dependent Variable: Good Corporate Governance

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

### 1. Uji hipotesis 1 (H1)

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai thitung sebesar 2,258 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel Budaya Organisasi terhadap GCG maka dilihat dari perbandingan thitung dan ttabel yaitu  $thitung > ttabel$ . Dalam menentukan nilai ttabel perlu diketahui nilai df terlebih dahulu melalui rumus  $df = (n-k-1) = (85-3-1) = 81$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan melihat tabel t maka dapat ditentukan bahwa nilai ttabel yang digunakan adalah 1,989. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel yaitu  $2,258 > 1,989$ . Selain itu variabel Budaya Organisasi juga memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,027. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap GCG.

### 2. Uji hipotesis 2 (H2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel audit internal memiliki nilai thitung sebesar 2,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Hal ini menjelaskan bahwa variabel audit internal memiliki nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel yaitu  $2,660 > 1,989$ . Selain itu variabel

Audit Internal juga memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,009. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima, yaitu audit internal berpengaruh terhadap GCG.

### 3. Uji hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel pengendalian internal memiliki nilai thitung sebesar 1,089 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,280. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pengendalian internal memiliki nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel yaitu  $1,089 > 1,989$ . Selain itu variabel Pengendalian Internal juga memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,280. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 ditolak, yaitu pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap GCG.

## Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	0.245	0.217	4.068

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Audit Internal, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: GCG

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2023

Berdasarkan koefisien determinasi pada tabel 4.17, nilai *adjusted R square* menunjukkan angka sebesar 0,217 atau sama dengan 21,7%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Audit Internal, dan Pengendalian Internal dapat memengaruhi variabel GCG sebesar 21,6%. Adapun sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi dengan good corporate governance. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi seorang karyawan berpengaruh terhadap good corporate governance yang diterapkan pada perusahaan.

Dalam perkembangannya, good corporate governance semakin penting bagi perusahaan, yakni sebagai alat kontrol manajemen dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan upaya menciptakan perusahaan yang sehat. GCG dalam penerapannya akan mengatur hubungan antara manajemen perusahaan, komisaris direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan yang lain. Selanjutnya akan dimanifestasikan dalam bentuk kerangka kerja yang diperlukan untuk menentukan tujuan perusahaan dan cara pencapaian tujuan serta pemantauan kinerja yang dihasilkan. Sebagian besar perusahaan multinasional tersebut memiliki karakteristik pemisahan fungsi kepemilikan perusahaan dan manajemen pengelolaan perusahaan. Ditinjau dari teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa perilaku anggota organisasi dalam hal ini karyawan pada perusahaan dapat memengaruhi GCG yang diterapkan pada perusahaan. Perilaku ini didasari oleh faktor internal dan faktor internal eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terdapat dalam diri anggota organisasi seperti budaya organisasi yang dianut. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mendasar bagi seorang anggota organisasi untuk mendapatkan kepercayaan antar sesama anggota. Dalam melaksanakan tugasnya, anggota organisasi harus berpedoman pada norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi keyakinan bersama untuk mencapai tujuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan menjadikan budaya organisasi sebagai perekat perusahaan melalui nilai-nilai yang ditaati. Budaya organisasi yang kuat dan luas akan meningkatkan keberhasilan kinerja suatu organisasi pemerintah. Apabila budaya organisasi suatu instansi pemerintah kuat pasti membuat pelayanan terhadap masyarakat akan tercapai.

Budaya organisasi yang baik menjadi penentu atau determinan dari tata kelola perusahaan yang baik (GCG), terbentuk dan berkembangnya manajemen profesional, dan kuatnya komitmen tanggung jawab sosial dari instansi terhadap lingkungannya serta semangat untuk menjaga keunggulan instansi.

Jika ditinjau dari jawaban responden pada kuesioner dari variabel Budaya Organisasi, pernyataan nomor 1 yang menyatakan “Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat” menunjukkan bahwa dari total 85 responden terdapat 34% responden merasa sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat. Selain itu pada pernyataan nomor 3 mengenai “Lingkungan perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja” menunjukkan bahwa dari 85 responden terdapat 40% merasa sangat setuju bahwa lingkungan perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan bisa terselesaikan sesuai dengan arahan atasan. Melalui audit internal penilaian yang sistematis dan objektif dilakukan oleh auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi, sehingga melalui optimalisasi proses audit internal manajemen akan memperoleh informasi yang berharga sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fahmi, 2014); (Hanpuwadal et al., 2010); dan (Nelaz et al., 2018) semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka semakin baik pula pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi mengacu pada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi mengacu pada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya perusahaan yang baik adalah budaya yang sesuai dengan sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, dipelajari, ditetapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jika isu mergernya Perum PPD dengan DAMRI benar adanya, maka hal tersebut akan merubah sistem dan nilai yang sebelumnya telah dibuat oleh Perum PPD karena dengan digabungkannya kedua perusahaan tersebut akan menyesuaikan kembali nilai-nilai dan budaya yang tadinya hanya cocok untuk Perum PPD saja.

Melalui audit internal penilaian yang sistematis dan objektif dilakukan oleh auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi, sehingga melalui optimalisasi proses audit internal manajemen akan memperoleh informasi yang berharga sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et al., 2018) menyatakan bahwa pentingnya fungsi audit internal dalam mengatasi masalah keagenan, seperti masalah yang diangkat selama krisis keuangan global, dan menetapkan pentingnya interaksi dari komite audit dengan fungsi audit internal dalam meningkatkan budaya tata kelola perusahaan yang baik yang didorong secara internal. Itu hasil menunjukkan bahwa menimbulkan biaya ikatan melalui pendirian fungsi audit internal internal bermanfaat bagi perusahaan di bidang transparansi dan pengungkapan laporan keuangan, termasuk manajemen risiko.

Hasil penelitian ini mendukung teori agensi dimana dalam penerapan *Good Corporate Governance*, perusahaan akan dipengaruhi oleh faktor penilaian audit internal yang berfokus menganalisis dan mencari solusi atas masalah yang terjadi dalam hubungan agensi. Masalah tersebut muncul akibat adanya pendelegasian wewenang dari prinsipal kepada agen. Berbagai pemikiran mengenai GCG berkembang sekaligus mengacu pada *agency theory* dimana tata kelola perusahaan harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa tata kelola tersebut dilakukan dengan kepatuhan kepada peraturan dan ketentuan yang berlaku. Selain teori agensi, hasil penelitian ini juga berkaitan dengan teori perilaku organisasi yang mengatakan bahwa bagaimana orang bertingkah dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Artinya reaksi atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang di audit mencerminkan perilaku seorang anggota organisasi yang dididik dan dilatih dalam sebuah organisasi untuk keperluan penilaian GCG.

Audit internal dapat mempengaruhi prinsip transparansi, prinsip akuntabilitas, prinsip responsibilitas, dan prinsip kewajaran. Dalam pelaksanaan kegiatan pemeriksaan setiap temuan pemeriksaan yang tidak sesuai dengan kriteria dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan dilaporkan kepada manajemen dan direkomendasikan untuk diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan oleh manajemen tersebut akan meningkatkan kualitas perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan prinsip-prinsip GCG. Audit internal merupakan salah satu elemen sangat penting dalam meningkatkan pengawasan internal, optimalisasi mekanisme checks and balances, serta melakukan fungsi kontrol dalam membantu manajemen mencapai tujuannya melalui terwujudnya GCG.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap GCG. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak Pengendalian Internal yang dihadapi oleh perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kualitas dari GCG yang dihasilkannya.

Pengendalian internal ditetapkan setelah mempertimbangkan pengaruh lingkungan secara menyeluruh yang dilakukan bersama-sama dengan penilaian yang memadai terhadap resiko yang relevan serta mekanisma pemantauan yang efektif. Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan keyakinan tersedianya pelaporan keuangan yang handal tersebut manajer dapat memperkirakan dan mengambil keputusan tindakan apa yang harus dilakukan guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Untuk menciptakan pengendalian intern yang efektif maka elemen pengendalian-pengendalian yang meliputi perlindungan pengendalian, penilaian risiko, prosedur pengendalian, pemantauan setia informasi dan komunikasi perlu ditingkatkan pula dan dievaluasi apakah sudah berjalan dengan baik.

Dalam penerapannya, pengendalian internal seringkali dijalankan tidak sesuai dengan sistem yang telah dibuat sebelumnya. Hal ini disebabkan pada saat suatu perusahaan berjalan, sebuah pengendalian internal tidak dijalankan karena tergantung dengan kondisi perusahaan itu sendiri, padahal pengendalian internal harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi melalui sebuah sistem yang telah didesain sedemikian rupa serta perlu diawasi dengan baik dan benar. Menurut Romney dan Paul (2015:226). Pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Pengendalian internal berperan vital dalam suatu etitas yaitu untuk mencegah dan mendeteksi tindak kecurangan serta mengawasi, mengarahkan, dan melindungi sumber daya. Hal ini perlu dilakukan, karena dapat mengurangi tingkat kecurangan diantaranya penyalahgunaan wewenang dan melakukan penyajian penilaian *Good Corporate Governance* yang tidak benar. Pengendalian internal akan berjalan efektif manakalah komponen inti pengendalian internal diterapkan secara baik dan benar dalam organisasi guna memberikan kepastian terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengendalian internal harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi melalui sebuah sistem yang telah didesain sedemikian rupa serta perlu diawasi dengan baik dan benar. Hal ini perlu dilakukan, karena dapat mengurangi tingkat kecurangan diantaranya penyalahgunaan wewenang dan melakukan penerapan *good corporate governance* yang tidak sesuai. Ini juga berarti pengendalian internal secara efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencegahan tindak kecurangan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi apapun harus mampu merancang sistem pengendalian internal yang baik, sehingga dapat menekankan aspek pengendalian atas pengendalian internal yang sebelumnya telah dibuat yang akan berdampak terhadap penerapan *good corporate governance*, serta efisiensi dan efektifitas operasional dalam pemakaian sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan untuk menghasilkan informasi keuangan dan non keuangan dalam rangka pengambilan keputusan, dan ketaatan pada hukum dan peraturan. Ukuran keberhasilan perusahaan dapat dilihat pada kemampuan perusahaan untuk menerapkan prosedur dan kebijakan yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Siahaan, 2017) yang mengatakan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan

*Good Corporate Governance*. Hal tersebut dikarenakan sistem pengendalian internal yang dijalankan kurang produktif dan program-program yang telah dibuat tidak dijalankan sebagaimana mestinya serta kurangnya dalam mematuhi aturan-aturan yang ada sehingga dalam proses penerapan *Good Corporate Governance* tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan. Dari hasil yang tidak konsisten tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang telah ditentukan memiliki peluang untuk diteliti dikarenakan hasil dari penelitian terdahulu yang berbeda-beda.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel Budaya Organisasi, Audit Internal, dan Pengendalian Internal terhadap Good Corporate Governance. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan populasi karyawan pada Perum PPD. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 25.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap GCG
2. Audit internal berpengaruh positif terhadap GCG
3. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap GCG

Adapun rekomendasi bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain seperti profesionalisme atau independensi untuk menambah keragaman literatur dan hasil penelitian.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain dalam pengumpulan data seperti wawancara langsung atau pengamatan sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih detail.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, R., Ismail, Z., & Smith, M. (2018). Audit committees' involvement and the effects of quality in the internal audit function on corporate governance. *International Journal of Auditing*, 22(3), 385–403. <https://doi.org/10.1111/ijau.12124>
- Asri, I., & Putri, D. (2012). *Peranan Good Corporate Governance Dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi*. 7(2), 193–204.
- Barnea, Haugen, & Senbet. (1985). *Market imperfections, agency problems, and capital structure: a review*.
- Budi, N. A., & Gilang, A. (2014). *PENGARUH PENERAPAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA PT. INDONESIA POWER (KANTOR PUSAT)*.
- Chrisdianto, B. (2013). Peran Komite Audit dalam Good Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi Aktual*.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*.
- Creswell, W. J. (2009). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)* (P. Belajar, Ed.).
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Fitzsimmons, J. A., & Fitzsimmons, M. J. (2011). *Service Management: Operations, Startegy, Infromation Technology* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program (IBM SPSS)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanpuwadal, Nupakom, & Ussahawanitchakit, P. (2010). Practice Effectiveness and Financial Performance of Thai Listed Firms: Mediating Effects of Decision Making Efficiency for Tax Management, Competent Resource Allocation, and Strategic Planning Success. *European Journal of Management*, 10(1).
- Kones, R. J. (1974). Digitalis: Reappraisal of its use after acute myocardial infarction. *Cardiology*, 59(1), 1–20. <https://doi.org/10.1159/000169659>
- Lako, A. (2011). *CSR dan Reformasi Paradikma Bisnis dan Akuntansi*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT. Remaja Rosdakarya.
- Messier, Glover, & Prawit. (2014). *Auditing dan Assurance Services Aystematic Approach* (8th ed.). Salemba Empat.
- Nelaz, Y. S., Hasan, A., & Savitri, E. (2018). Pengaruh Faktor – Faktor Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Empiris Perusahaan Bumn Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 26(03), 84–89.
- PUGKI. (2021). *Tata Kelola Korporat di Indonesia*.
- Qhintharah, Y. N. (2014). *Pengaruh Peranan Auditor Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada perusahaan Yang Berada Pada Wilayah Makasar*. Universitas Hasanuddin.

- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10 Jilid 1). Erlangga.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Intan Sejati.
- Sari, D. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Transparansi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Perkembangan Peran Akuntansi Dalam Bisnis Yang Profesional*, 718–727. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/1914>
- Shabira, F. B. (2019). *Pengaruh Environmental Performance, Good Corporate Governance dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Praktik Environmental Disclosure (Studi pada Perusahaan di Jakarta Islamic)*.
- Siahaan, S. B. (2017). Pengaruh Peranan Biro Satuan Pengawasan Internal (Spi) Dan Code of Conduct (Pedoman Perilaku) Terhadap Good Corporate Governance (Gcg) Pada Ptpn Iii (Persero) Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Situmorang, R. (2018). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Consumer Goods Yang Terdaftar di BEI periode 2014-2016*.
- Soleman, R. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan Froud. *JAAI*, 17(1).
- Sukrisno, A. (2012). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Akuntan Publik*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tunggal, A. W. (2013). *The Fraud Audit: Mencegah dan Mendeteksi*.
- Wibowo, E., HS, T., & Tangkilisan, H. N. S. (2004). *Memahami Good Government Governance & Good Corporate Governance*. YPAPI.
- Widjaja, F., & Mustamu, R. H. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Industri Keramik. *Agora*, 2(1), 1–9.