

# SKRIPSI

**PENGARUH AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN  
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE* PADA PT MALLAWA HYDRO**

**FIMAN AFAIT**



**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2018**



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# SKRIPSI

## PENGARUH AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PT MALLAWA HYDRO

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

**FIMAN AFAIT**  
**A311 14 502**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2018**



# SKRIPSI

## PENGARUH AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PT MALLAWA HYDRO

disusun dan diajukan oleh

**FIMAN AFAIT**  
**A311 14 502**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 8 Januari 2019

Pembimbing I



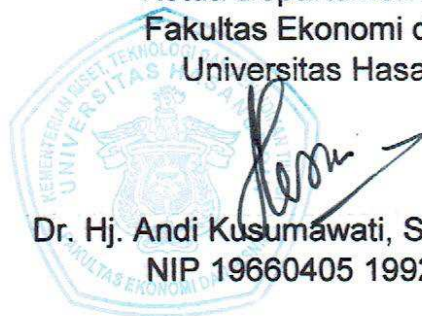
Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA  
NIP 19641012 198910 1 001

Pembimbing II



Drs. Agus Bandang, Ak., M.Si., CA  
NIP 19620817 199002 1 001

Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP 19660405 199203 2 003



# SKRIPSI

## PENGARUH AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PT MALLAWA HYDRO

disusun dan diajukan oleh


**FIMAN AFAIT**  
**A311 14 502**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **7 Februari 2019** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si, CA	Ketua	1 .....
2.	Drs. Agus Bandang, Ak., M.Si, CA	Sekretaris	2 .....
3.	Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si, CA	Anggota	3 .....
4.	Drs. H. Kastumuni Harto, Ak., M.Si.,CPA., CA	Anggota	4 .....

Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si.,Ak., CA  
NIP 196604051992032003



## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

nama : FIMAN AFAIT  
NIM : A311 14 502  
jurusan/program studi : AKUNTANSI

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**- PENGARUH AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA PT MALLAWA HYDRO**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 7 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



Fiman Afait



## PRAKATA

Segala puja dan puji peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, lapaz syukur dan nikmat atas kesempatan yang diberikan-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak.) pada Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti berikan kepada bapak Dr. H. Amiruddin, SE., M.Si., Ak., CA dan bapak Drs. Agus Bandang, M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan, dengan kesabaran membimbing peneliti dari tahap pengolahan ide sampai dengan skripsi ini selesai. Kedua, ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada seluruh dosen pengajar dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas ilmu dan bantuan yang diberikan.

Ucapan terima kasih juga peneliti berikan kepada bapak Prof. Dr. H. Gagaring Pagalung, Ak., MS., CA bapak Drs. H. Kastumuni Harto, Ak., M.Si, CPA, CA dan bapak Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA sebagai dosen penguji skripsi atas masukan dan saran-sarannya. Terima kasih juga peneliti tujukan kepada pimpinan dan para staf karyawan PT Mallawa Hydro yang telah memberi andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Ucapan terima kasih kepada teman-teman peneliti, rekan seperjuangan Mahasiswa Akuntansi FEB Universitas Hasanuddin angkatan 2014 (*Alliance*). Yang terkasih Andi Nurainun H dan sahabat-sahabat Ali Muhasan, Muh. Fadil Asri, Aan Resky Saputra, dan Joko Suhardimanyang telah membantu peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan penelitian. Sahabat-sahabat "*Kediri Squad*" Achmad Fatri, Andi Muhammad Farid, Sakinah, Novia Auliyah, Mitha Khumairah Azzahra. Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Akuntansi FEB Universitas Hasanuddin. Keluarga Besar *EKOWOWITSFutsal Club*. Keluarga Besar Senat Mahasiswa FEB Universitas Hasanuddin. Ikatan Alumni STM Penerbangan Techno Terapan Makassar. Khusus, karya ini dipersembahkan untuk keluarga tercinta. Kedua orang



tua; Bapak Alimuddin DdanHj. Nurjannah Colle, beserta seluruh keluarga peneliti terimakasih atas segala bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penelitian skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan karya ini, peneliti berharap semoga bisa bermanfaat untuk para pembaca. Apabila terdapat kesalah-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 7 Februari 2019

Penulis



## ABSTRAK

**Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi,  
dan Komitmen Organisasi terhadap *Good Corporate Governance*  
pada PT Mallawa Hydro**

***The Influence of Internal Audit, Internal Control, Organizational  
Culture, and Organizational Commitment to Good Corporate  
Governance at Mallawa Hydro Company***

Fiman Afait  
H. Amiruddin  
Agus Bandang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *good corporate governance* pada PT Mallawa Hydro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data primer hasil dari kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *good corporate governance*.

Kata Kunci: Audit Internal, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Good Corporate Governance*

*This research aims to analyze the influence of internal audit, intrnal control, organizational culrute, and organizational commitment to good corporate governance at Mallawa Hydro Company. This research uses a quantitative approach. This research data is the primary data from the questionnaire. The results of this study indicate that the internal audit, internal control, organizational culture, and organizational commitment partially and simultaneously influence the good corporate governance.*

*Keyword: Internal Audit, Internal Control, Organizational Culture, Organizational Commitment, Good Corporate Governance*





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1 Kegunaan Teoretis.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep .....	9
2.1.1 Teori Keagenan ( <i>Agency Theory</i> ).....	9
2.1.2 Good Corporate Governance .....	10
2.1.2.1 Definisi Good Corporate Governance.....	10
2.1.2.2 Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> .....	11
2.1.2.3 Manfaat <i>Good Corporate Governance</i> .....	13
2.1.2.4 <i>Corporate Governance Rating</i> .....	14
2.1.3 Audit Internal.....	15
2.1.3.1 Pengertian Audit Internal.....	15
2.1.3.2 Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal.....	16
2.1.3.3 Audit Internal yang Efektif.....	18
2.1.3.4 Independensi Auditor Internal.....	19
2.1.3.5 Kompetensi Auditor Internal .....	20



2.1.3.6 Program Audit .....	21
2.1.3.7 Pelaksanaan Audit Internal.....	22
2.1.3.8 Laporan Hasil Audit .....	23
2.1.3.9 Wewenang dan Tanggungjawab Auditor Internal .....	23
2.1.4 Pengendalian Internal .....	23
2.1.4.1 Definisi Pengendalian Internal.....	23
2.1.4.2 Tujuan Pengendalian Internal.....	24
2.1.4.3 Komponen Pengendalian Internal .....	24
2.1.5 Budaya Organisasi.....	26
2.1.6 Komitmen Organisasi .....	27
2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	27
2.1.6.2 Bentuk Komitmen Organisasi .....	28
2.1.6.3 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	29
2.1.6.4 Model Pengukuran Komitmen Organisasi .....	30
2.2 Penelitian Terdahulu .....	31
2.3 Rerangka Pemikiran.....	37
2.4 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Rancangan Penelitian .....	43
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
3.3 Unit Analisis, Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	47
3.4.1 Jenis Data.....	47
3.4.2 Sumber Data.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.6 Variabel dan Definisi Operasional .....	48
3.6.1 Variabel Dependen .....	48
3.6.2 Variabel Independen.....	48
3.7 Instrumen Penelitian.....	50
3.8 Metode Analisis Data .....	50
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	51
3.8.2 Pengujian Kualitas Data .....	51
3.10.1 Uji Validitas .....	52



3.10.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.11.1 Uji Normalitas Data .....	52
3.11.2 Uji Multikolinearitas .....	53
3.11.3 Uji Heteroskedastisitas .....	53
3.12 Pengujian Hipotesis.....	54
3.12.1 Uji Koefisien Determinasi .....	54
3.12.2 Uji Parsial (Uji t) .....	54
3.12.3 Uji Simultan (Uji F) .....	55
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	 56
4.1 Deskripsi Data.....	56
4.1.1 Deskripsi Lokasi.....	56
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	56
4.1.3 Deskriptif Responden.....	56
4.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	58
4.2.1 Uji Reliabilitas.....	58
4.2.2 Uji Validitas .....	59
4.3 Pengujian Hipotesis.....	61
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	61
4.3.1.1 Uji Normalitas .....	62
4.3.1.2 Uji Multikolinearitas .....	63
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.3.2.1 Hasil Regresi.....	65
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis .....	67
4.3.3.1 Koefisien Determinasi .....	67
4.3.3.3 Uji <i>t</i> .....	68
4.3.3.2 Uji <i>F</i> .....	70
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
4.4.1 Pengaruh Audit Internal terhadap <i>Good Corporate Governance</i> .....	71
4.4.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap <i>Good Corporate Governance</i> .....	71
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Good Corporate Governance</i> .....	72



4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Good Corporate Governance</i> .....	72
4.4.5 Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Good Corporate Governance</i> .....	73
BAB V PENUTUP .....	74
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	75
5.3 Saran .....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN .....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Skala <i>Organizational Commitment</i> dari Meyer <i>et.al.</i> 1993.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu .....	34
4.1 Ikhtisar Kategori Responden.....	57
4.2 Statistik Deskriptif Variabel.....	57
4.3 Hasil Uji Realibilitas.....	59
4.4 Hasil Uji Validitas.....	60
4.5 hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov.....	62
4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.7 Hasil Uji Regresi.....	65
4.8 Hasil Uji Hipotesis.....	67
4.9 Hasil Koefisien Determinasi.....	68
4.10 Hasil Uji t.....	68
4.11 Hasil Uji F.....	70



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Rerangka Pemikiran .....	37
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Biodata .....	81
2. Kuesioner Penelitian.....	83
3. Kategori Responden.....	93
4. Jawaban Responden.....	94
5. Frequency Tabel .....	106
6. Statistik Deskriptif.....	120
7. Hasil Uji Kualitas Data.....	123
8. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	128
9. Hasil Uji Hipotesis.....	131



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan perekonomian, telah terjadi krisis ekonomi di beberapa negara Asia yang menyadarkan semua bahwa sesungguhnya yang menjadi penyebab utama dari krisis ekonomi adalah rapuhnya fundamental ekonomi, yang kemudian juga diikuti dengan munculnya krisis budaya moral. Di beberapa negara Asia, fondasi ekonomi telah terlanjur dibangun di atas utang luar negeri yang jumlahnya sangat signifikan, salah satu negara yang terlibat utang luar negeri yaitu Indonesia. Pinjaman luar negeri ini dilakukan namun tanpa adanya pengelolaan dan pengawasan yang baik atas hasil yang akan diperoleh/ diharapkan dari pinjaman tersebut.

Ketidak-beresan bukan saja terjadi pada sektor publik melainkan juga terjadi pada sektor swasta di segala jenis lini usaha dan industri. Suatu tata kelola perusahaan yang buruk merupakan faktor utama penyebab krisis yang berat dan berkepanjangan. Hikmah yang dapat diambil dari krisis ekonomi yang hingga kini sesungguhnya belum berakhir adalah tumbuhnya pemikiran dan kesadaran akan pentingnya *good governance*.

Dalam era informasi, masalah transparansi dan akuntabilitas sudah merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Salah satu prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang saat ini menjadi perhatian publik adalah

keterbukaan dan pengungkapan. Dalam perusahaan, para pemegang dan *stakeholder* lainnya berhak untuk mendapatkan informasi yang





relevan, secara tepat waktu, akurat, seimbang, dan kontinyu. Oleh karena itu, informasi ini (baik informasi finansial maupun non finansial) haruslah disiapkan, diaudit, dan diungkapkan sesuai dengan standar akuntansi yang lazim dan standar audit yang bermutu tinggi.

Penegakan prinsip GCG dalam rangka memberikan akses informasi kepada publik (sesuai dengan koridor keterbukaan dan transparansi informasi) menurut kualitas manajemen perusahaan dan tenaga penunjang yang lebih profesional. Auditor internal, selaku tenaga penunjang perusahaan, di antaranya harus dapat menjamin terselenggaranya penyebaran informasi secara efisien dan efektif, untuk memberikan akses yang wajar kepada para pemakai informasi (Hery, 2010:3).

Audit internal berbeda dengan audit eksternal yang memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan. Audit internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Audit internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecakupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam usaha hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha (Sawyer's, 2005:7).

Selain itu auditor internal harus dapat secara rutin mengkonsultasikan hasil rancangan, implementasi, serta penilaiannya atas proses tata kelola perusahaan. Efektivitas *corporate governance* pada perusahaan yang berskala

an tampak jelas sekali korelasinya dengan kualitas dan efektivitas yang  
eh bagian audit internal.



Saat ini dimana industri, pasar, dan pesaing telah menjadi semakin kompleks, auditor internal memiliki peluang untuk dapat diakui sebagai pengirim nilai ke jenjang yang tertinggi dalam organisasi dengan cara berpartisipasi aktif dalam *corporate governance*. Auditor internal dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi dengan cara membantu manajemen mengatasi tanggung jawabnya dalam hal strategi dan perencanaan, manajemen risiko, pemantauan kinerja, evaluasi manajemen, analisa kompensasi, dan komunikasi internal serta eksternal (Hery, 2010:29).

Pada dasarnya, setiap pelaku bisnis yang baik dari masa ke masa pasti memiliki kesadaran akan pentingnya pengendalian internal agar dapat sejalan dengan tujuan bisnis itu dan siap menghadapi peluang dan tantangan di luar institusi maupun di waktu mendatang. Namun, umumnya para pebisnis menerjemahkan pengendalian internal dalam perspektif yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan kurangnya wawasan sekitar isu ini (Kumaat, 2011:16).

Kumaat (2011:16) menyatakan bahwa pengendalian internal klasik tidak terpisahkan dari perkembangan ilmu manajemen dan menekankan pada sistem pengendalian yang terdokumentasi dengan baik, mulai dari perencanaan (*plan*), pelaksanaan (*do*), evaluasi (*check*), dan pengembangan (*act*). Sejalan dengan berlalunya waktu, semakin disadari adanya berbagai faktor yang masih perlu diartikulasikan lebih jauh, seperti faktor manusia (falsafah hidup, gaya hidup, perilaku, kompetensi) yang saling berinteraksi dalam lingkungan bisnis yang membentuk tata nilai (budaya) perusahaan, adanya risiko instrinsik atau risiko potensial yang kurang terbaca pada *historical current data*, dan kelemahan

asi internal.Selain itu budaya organisasi juga mempunyai peran yang signifikan karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai norma yang



dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi (Tisnawati dan Saefullah, 2005:71).

Pada prinsipnya budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing-masing individu yang ada di dalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama (Sudarmanto, 2009:166).

Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja maka kinerja organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Menurut Ivancevich *et. al.* (2007:46) budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus memiliki komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun demikian, suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang

([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)). Greenberg dan Baron (2003:160)

menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan



terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Zurnali (2010:127) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan-dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang terindikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen *afektif*, komitmen *kontinyu*, dan komitmen *normatif*.

Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayarisnita (2012) menyatakan bahwa *review* internal dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan kinerja perusahaan sedangkan pengendalian internal dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Aditiawarman (2015) menunjukkan bahwa pengaruh positif persepsi pengendalian internal, pengauditan internal,



dan komitmen organisasional secara parsial terhadap persepsi penerapan *good corporate governance*.

Begitu pula penelitian Puspita (2016) terdapat pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

Berdasarkan hal-hal yang telah dibahas di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Good Corporate Governance* pada PT Mallawa Hydro”**. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Puspita (2016). Perbedaan penelitian ini dari penelitian Puspita (2016) adalah peneliti menambahkan audit internal sebagai variabel independen.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *good corporate governance*? Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. apakah audit internal berpengaruh terhadap *good corporate governance*?
2. apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap *good corporate governance*?
3. apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *good corporate governance*?

4. apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *good corporate governance*?



5. apakah audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *good corporate governance*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini diadakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap *good corporate governance*
2. untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap *good corporate governance*
3. untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *good corporate governance*
4. untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *good corporate governance*
5. untuk mengetahui pengaruh audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *good corporate governance*

### 1.4 Kegunaan Penelitian

#### 1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini mampu menambah ilmu pengetahuan dan referensi serta menjadi rujukan dalam dunia akuntansi mengenai Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Good Corporate Governance* pada PT Mallawa Hydro.



### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk manajemen perusahaan dan para karyawan mengenai keefektifan audit internal, pengendalian internal, serta pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam mewujudkan *good corporate governance* terhadap perusahaan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini merujuk pada buku pedoman yang terdiri dari lima bab, sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN. Menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Menguraikan landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN. Berisi rancangan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian .

BAB IV HASIL PENELITIAN. Menguraikan data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab III. Uraian terdiri atas paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP. Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran atau rekomendasi yang diajukan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

##### 2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Eisenhardt (1989) unit analisis dari teori agensi ialah kontrak yang mengatur hubungan antara prinsipal dan agen, sehingga fokus dari teori ini adalah pada penentuan kontrak yang paling efisien yang mengatur hubungan prinsipal dan agen, di mana dilandasi oleh 3 asumsi, yaitu:

1. asumsi tentang sifat manusia, menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*self interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*),
2. asumsi tentang keorganisasian, adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *information asymmetry* antara prinsipal dan agen, dan
3. asumsi tentang informasi, adalah bahwa akhirnya merugikan semua pihak. Baik prinsipal maupun agen diasumsikan sebagai orang ekonomik (*homo economicus*) yang berperilaku ingin memaksimalkan kepentingannya masing-masing.

Dalam konsep *agency theory*, manajemen sebagai agen seharusnya *on behalf of the best interest of the shareholders*, akan tetapi tidak tertutup kemungkinan manajemen hanya mementingkan kepentingannya sendiri untuk

halkan utilitas. Manajemen bisa melakukan tindakan-tindakan yang tidak  
mungkinan perusahaan secara keseluruhan yang dalam jangka panjang





bisa merugikan kepentingan perusahaan. Bahkan untuk mencapai kepentingannya sendiri, manajemen bisa bertindak menggunakan akuntansi sebagai alat untuk melakukan rekayasa. Perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen inilah disebut *agency problem*.

Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa terdapat dua aspek masalah yang terdapat dalam *agency problem*, yaitu:

1. *Adverse Selection*, yang mengacu pada kondisi di mana prinsipal tidak dapat memastikan kemampuan oleh agen apakah telah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
2. *Moral Hazard*, yang mengacu pada tindakan agen yang tidak sesuai dengan apa yang disepakati bersama dengan prinsipal. Hal ini dapat terjadi karena adanya pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian yang melingkupi sebagian besar organisasi bisnis.

## 2.1.2 Good Corporate Governance

### 2.1.2.1 Definisi Good Corporate Governance

Walaupun pada saat ini istilah *good corporate governance* sangat populer, namun sejauh ini belum ada satupun definisi tetap yang dapat disepakati oleh semua pihak. Istilah "*corporate governance*" pertama kali diperkenalkan oleh *Cadbury Commite*, Inggris di tahun 1922 yang menggunakan istilah tersebut dalam laporannya yang kemudian dikenal sebagai *Cadbury Report*.



Pengertian *good corporate governance* menurut *Forum Corporate Governance in Indonesian* dalam Hery (2010:11) adalah:

“Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan *intern* dan *ekstern* lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka.”

Menurut Qintharah (2014:16), *good corporate governance* adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikkan nilai saham, sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada *stakeholders*, karyawan, kreditor dan masyarakat sekitar. *Good corporate governance* juga berusaha untuk menjaga keseimbangan diantara pencapaian tujuan ekonomi dan masyarakat.

Stephanie (2014:22) menjelaskan *good corporate governance* adalah suatu struktur yang mengatur hubungan harmonis antara pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan etika berusaha dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

#### **2.1.2.2 Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance***

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2006) di Indonesia, telah dijelaskan dalam kata pengantarnya oleh Dr. Boediono selaku Menteri Koordinator Bidang Perekonomian bahwa *good corporate governance* bukan merupakan peraturan perundangan, tetapi berisi hal-hal sangat prinsip yang semestinya menjadi landasan bagi perusahaan yang ingin mempertahankan kesinambungan usahanya dalam jangka panjang dalam koridor etika bisnis yang berlaku.



Dalam pedoman ini, KKNG menjelaskan lima prinsip penerapan *good corporate governance*, yaitu:

1. Transparansi (*Transparancy*)

Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur, dan pemangku kepentingan lainnya.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

3. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate governance*.

4. Kemandirian (*Independency*)

Untuk melancarkan pelaksanaan asas *good corporate governance*, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing



organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

#### 5. Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* tersebut

dimaksudkan untuk mencapai hal-hal sebagai berikut (Tjager *et. al.* 2003):

1. memaksimalkan nilai perseroan dan nilai pemegang saham dengan cara meningkatkan prinsip-prinsip GCG agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional, sehingga menciptakan iklim yang mengandung investasi.
2. mendorong pengelolaan persediaan secara profesional, transparan dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan kemandirian Dewan Komisaris, Direksi dan RUPS.
3. mendorong agar pemegang saham, anggota Dewan Direksi dan Dewan Komisaris dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kesadaran dengan adanya tanggung jawab sosial perseroan terhadap pihak yang berkepentingan maupun kelestarian lingkungan.

#### 2.1.2.3 Manfaat *Good Corporate Governance*

Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (2005) kegunaan

manfaat penerapan *good corporate governance* sebagai berikut.



1. lebih mudah
2. biaya modal yang lebih rendah
3. memperbaiki kinerja usaha
4. memperbaiki harga saham
5. memperbaiki kinerja ekonomi

Dengan adanya *corporate governance* yang baik, keputusan-keputusan penting perusahaan bukan lagi hanya ditetapkan oleh satu pihak yang dominan, akan tetapi ditetapkan setelah mendapatkan masukan, dan dengan mempertimbangkan kepentingan *stakeholders*. Selain itu, *corporate governance* yang baik dapat mendorong pengelolaan perusahaan yang lebih demokratis (karena melibatkan partisipasi banyak kepentingan), lebih *accountable* (karena ada sistem yang akan meminta pertanggungjawaban atas semua tindakan), dan lebih transparan dan juga akan meningkatkan kepercayaan bahwa perusahaan dapat mengembangkan manfaat tersebut dalam jangka panjang (Qintharah, 2014:19).

#### **2.1.2.4 Corporate Governance Rating**

Konsep GCG yang berkembang saat ini mengakibatkan berdirinya lembaga-lembaga yang melakukan fungsi penilaian dan pemeringkatan terhadap penerapan GCG. Lembaga-lembaga tersebut mengembangkan metode penilaian berdasarkan prinsip dan sistem yang mereka anut masing-masing. Lembaga pemeringkatan internasional yang melakukan penilaian dan pemeringkatan terhadap penerapan GCG diantaranya yaitu *Governance Metrics International* (2004), *Institutional Shareholders Service* (2003), *S&P Ratings*. Hampir ditiap negara memiliki sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang CG karena

n dari masyarakat global akan pentingnya GCG dalam mengelola an.



### 2.1.3 Audit Internal

#### 2.1.3.1 Pengertian Audit Internal

Audit internal berbeda dengan audit eksternal yang memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan. Audit internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Audit internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecakupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam usaha hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha (Sawyer's, 2005:7).

*The Institute of Internal Auditors (IIA)* telah mendefinisikan audit internal sebagai berikut:

*"internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operation. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes".*

Audit internal merupakan aktivitas yang independen, penilaian objektif dan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Pelaksanaan audit internal dilakukan secara independen dan objektif, yang berarti tidak terpengaruh oleh pihak manapun dalam pelaksanaan audit. Audit internal ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola perusahaan.

Internal merupakan aktivitas yang dilakukan untuk membantu manajemen menyediakan informasi, dengan tujuan akhir untuk menambah nilai



perusahaan. Hasil audit yang diperoleh dari pelaksanaan audit internal secara independen dan objektif tersebut akan dapat diandalkan oleh para pengguna informasi.

Selain itu, Hery (2010:39) menjelaskan bahwa audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan. Pemeriksaan *intern* melaksanakan aktivitas penilaian yang bebas dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan-kegiatan dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang-bidang operasi lainnya sebagai dasar pemberian pelayanannya pada manajemen. Dalam *Standar Profesi Audit Internal*, rencana, prosedur dan peraturan perundang-undangan, perlindungan terhadap harta, penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien, dan pencapaian tujuan.

### 2.1.3.2 Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal

Audit internal dilakukan oleh orang yang profesional yang memiliki pemahaman yang mendalam mengenai budaya kerja sistem, dan kegiatan operasional perusahaan. Aktivitas audit internal memberikan jaminan bahwa pengendalian internal yang dijalankan perusahaan telah cukup memadai untuk memperkecil terjadinya risiko, dan menjamin bahwa kegiatan operasional perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien, serta memastikan bahwa sasaran dan tujuan perusahaan telah tercapai.

Secara keseluruhan fungsi audit internal adalah untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka

efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran dan komentar efektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa. Menurut Hery



(2010:38-40), untuk mencapai keseluruhan tujuan ini, maka auditor internal harus melakukan beberapa aktivitas sebagai berikut.

1. memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya.
2. memeriksa sampai sejauh mana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditetapkan.
3. memeriksa sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian.
4. memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
5. menilai prestasi kerja para pejabat/ pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

Ruang lingkup audit internal menurut Kaunang (2013:6) adalah sebagai berikut.

1. penilaian yang bebas atas semua aktivitas di dalam perusahaan (individu dan anak perusahaan). Dapat menggunakan semua catatan yang ada dalam anak perusahaan/ group perusahaan, dan memberikan *advice* kepada pimpinan perusahaan, baik direktur utama maupun direktur lainnya.
2. *me-review* dan menilai kebenaran dan kecukupan data-data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi perusahaan.
3. memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan; perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
4. memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar dari pencurian dan

ngan.





5. memastikan dapat dipercayanya data-data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.
6. menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
7. laporan dari waktu ke waktu kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah, dan saran/ solusi yang harus diberikan.
8. bekerja sama dengan eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian *intern (internal control)*.

### 2.1.3.3 Audit Internal yang Efektif

Di sebuah perusahaan diperlukan departemen audit internal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari kegiatan suatu perusahaan. Menurut Sawyer's (2005:52) terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan agar suatu perusahaan dapat memiliki departemen audit internal yang efektif dalam membantu manajemen dengan memberikan analisis, penilaian, dan saran mengenai kegiatan yang diperiksanya, yaitu:

1. departemen audit internal harus mempunyai kedudukan independen dalam organisasi perusahaan, yang tidak terlibat dalam kegiatan operasional yang diperiksanya.
2. departemen audit internal harus mempunyai uraian tugas tertulis yang jelas sehingga dapat mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Departemen audit internal harus pula memiliki internal audit manual yang berguna untuk:
  - a. Mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.
  - b. Menentukan standar untuk mengukur dan meningkatkan *performance*.

memberi keyakinan bahwa hasil akhir departemen audit internal telah sesuai dengan *requirement* kepada audit internal.



3. departemen audit internal harus memiliki dukungan yang kuat dari *top management*. Dukungan yang kuat dari *top management* tersebut berupa:
  - a. Penempatan departemen audit internal dalam posisi independen
  - b. Penempatan staf audit dengan gaji yang *rationable*
  - c. Penyediaan waktu yang cukup dari *top management* untuk membaca, mendengarkan dan mempelajari laporan-laporan yang dibuat oleh departemen audit internal dan tanggapan yang cepat dan tegas terhadap saran-saran perbaikan yang dianjurkan.
4. departemen audit internal harus memiliki sumber daya yang profesional, berkemampuan, dapat bersikap objektif dan mempunyai integritas serta loyalitas yang tinggi.
5. departemen audit internal harus bersifat koperatif dengan akuntan publik.
6. harus diadakannya rotasi dan kewajiban mengambil cuti bagi pegawai departemen audit internal.
7. pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang melakukan kecurangan dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
8. menetapkan kebijakan yang tegas mengenai pemberian-pemberian dari luar.
9. mengadakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai auditor internal.

#### 2.1.3.4 Independensi Auditor Internal

Independensi menurut Boyntonet. *al.*(2003:66) yaitu:

“Independensi merupakan dasar dari profesi auditing. Hal itu berarti auditor akan bersikap netral terhadap entitas, dan oleh karena itu akan bersikap objektif. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil”.



Ringkasan dalam satndar profesi pemeriksaan *intern* yang dibuat oleh *Institute of Internal Auditors (IIA)* dalam Stephanie (2004) menyatakan.

“Independensi: pemeriksa *intern* harus bebas dan terpisah dari aktivitas yang diperiksanya. Dimana 1) status organisasi dari pemeriksa *intern* harus memberikan kebebasan untuk memenuhi tanggung jawab pemeriksaan yang dibebankan kepadanya dan 2) pemeriksa *intern* dalam melaksanakan tugasnya harus obyektif.”

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa auditor internal dikatakan independen apabila auditor internal bisa melakukan pekerjaannya secara objektif dan tanpa ada intervensi dari pihak lain atau tidak memihak dalam memberikan penilaian (netral).

### **2.1.3.5 Kompetensi Auditor Internal**

Dalam menunjang kinerjanya, auditor harus memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan pekerjaannya. Sebagai sebuah hubungan cara-cara setiap individu memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan perlakuan dalam bekerja. Kompetensi diwujudkan dalam kinerja. Jadi, kompetensi dapat dihubungkan ke hal-hal yang berkaitan jenis tugas kontekstual tertentu, yakni berkenaan dengan apa yang harus dikerjakan dan sekaligus apa pekerjaan yang dilakukan (Sawyer's, 2009:17).

Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004:9) menyatakan bahwa penugasan harus dilaksanakan dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Auditor internal juga harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensinya melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan.



### 2.1.3.6 Program Audit

Program audit merupakan perencanaan prosedur dan teknik-teknik pemeriksaan yang tertulis secara sistematis untuk mencapai tujuan pemeriksaan secara efektif dan efisien. Selain berfungsi sebagai alat perencanaan, program audit juga penting untuk mengatur pembagian kerja, memonitor jam kegiatan pemeriksaan, menelaah pekerjaan yang telah dilakukan (Adikuasa, 2014:13).

Menurut Boynton *et. al.* (2003:246) suatu program audit tertulis untuk setiap audit. Program audit (*audit program*) tersebut menyatakan bahwa prosedur audit yang diyakini oleh auditor merupakan hal yang terpenting untuk mencapai tujuan audit. Untuk mencapai tujuan audit maka ada beberapa jenis pengujian yang termasuk dalam program audit, sebagai berikut.

1. prosedur analitis (*analytical procedures*), meneliti hubungan yang dapat diterima antara data keuangan dan data non-keuangan untuk mengembangkan harapan atas saldo laporan keuangan.
2. prosedur awal (*initial procedures*), meliputi prosedur untuk memperoleh pemahaman atas (a) faktor persaingan bisnis dan industri klien, dan (b) struktur pengendalian internnya. Auditor juga melaksanakan prosedur awal untuk memastikan bahwa catatan-catatan dalam buku pembantu sesuai dengan akun pengendali dalam buku besar.
3. pengujian estimasi akuntansi (*tests of accounting estimates*), biasanya meliputi pengujian substantif atas saldo. Namun, mengevaluasi kelayakan estimasi akuntansi yang dicantumkan dalam laporan keuangan biasanya memerlukan pemahaman atas bisnis dan industri. Oleh karena itu,

pengujian estimasi akuntansi memiliki komponen prosedur audit *top-down* yang signifikan.



4. pengujian pengendalian (*tests of control*), adalah pengujian pengendalian *intern* yang ditetapkan oleh strategi audit dari auditor.
5. pengujian transaksi (*tests of transactions*) adalah pengujian substantif yang terutama meliputi *tracing* atau *vouching* transaksi berdasarkan bukti dokumenter yang mendasari.
6. pengujian saldo (*tests of balances*), berfokus pada perolehan bukti secara langsung tentang saldo akun serta item-item yang membentuk saldo tersebut.
7. pengujian penyajian dan pengungkapan (*tests of presentation and disclosure*), mengevaluasi penyajian secara wajar semua pengungkapan yang dipersyaratkan oleh GAAP.

#### 2.1.3.7 Pelaksanaan Audit Internal

Menurut Hiro Tugiman (2011:18) ada empat langkah kerja pelaksanaan pemeriksaan sebagai berikut.

1. Perencanaan pemeriksaan, pemeriksaan internal harus merencanakan setiap pelaksanaan audit.
2. Pengujian dan pengevaluasian informasi, auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit.
3. Penyampaian hasil pemeriksaan, auditor internal harus melaporkan hasil pekerjaan audit mereka.
4. Tindak lanjut hasil pemeriksaan, auditor internal harus melakukan tindak lanjut untuk meyakinkan bahwa tindakan tepat telah diambil dalam melaporkan

n audit.



### 2.1.3.8 Laporan Hasil Audit

Laporan hasil audit adalah sebuah dokumen formal yang menyimpulkan pekerjaan audit internal dengan melaporkan rekomendasi dan pengalamannya. Laporan hasil audit merupakan hasil akhir yang paling penting dari proses pengauditan internal dan merupakan jalur utama yang menggambarkan aktivitas audit internal untuk orang-orang baik pihak internal perusahaan maupun baik pihak eksternal. Laporan hasil audit memberikan bukti mengenai karakter yang profesional dari aktivitas audit internal dan mempersilahkan yang lainnya untuk mengevaluasi kontribusi ini (Moeller, 2009:351).

### 2.1.3.9 Wewenang dan Tanggungjawab Auditor Internal

Salah satu kewenangan yang dimiliki auditor internal yang dinyatakan oleh IIA (Sawyer, 2005:33) yaitu: *“Authorized acces to records, personnel and resources needed to conduct the audit”*. Pernyataan IIA tersebut mengemukakan bahwa salah satu wewenang auditor internal adalah memiliki akses atas catatan-catatan, personil-personil dan sumber daya yang dibutuhkan untuk keperluan dalam menjalankan tugas audit.

## 4.1.4 Pengendalian Internal

### 4.1.4.1 Definisi Pengendalian Internal

Moeller (2009:24) menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, dan personalia lainnya yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan sebagai berikut.

1. informasi keuangan dan operasional yang handal

...tuhan dengan kebijakan dan rencana prosedur, hukum, aturan, dan  
...asi



3. perlindungan aset
4. efisiensi operasional
5. pencapaian penetapan misi, tujuan dan sasaran untuk operasi dan program perusahaan
6. integritas dan nilai etika

AICPA (*American Institute of Certified Accounts*) yang dikutip dari Moeller (2009:25) memberikan definisi sebagai berikut.

“Pengendalian internal terdiri dari rencana perusahaan dan semua koordinat metode-metode dan langkah-langkah yang diadopsi dengan sebuah bisnis untuk menjaga asetnya, memeriksa akurasi dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi operasional, dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang ditentukan.”

Penjelasan di atas tidak hanya mencakup kegiatan akuntansi dan keuangan tetapi meluas ke seluruh aspek kegiatan perusahaan.

#### 4.1.4.2 Tujuan Pengendalian Internal

Tuanakotta (2013:127) mengemukakan tujuan pengendalian internal secara garis besar adalah sebagai berikut.

1. strategis, sasaran-sasaran utama (*high-level goals*) yang mendukung nilai entitas
2. pelaporan keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan)
3. operasi (pengendalian operasional)
4. kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan

#### 4.1.4.3 Komponen Pengendalian Internal

*Committee of Sponsoring Organizations of the Treatway Commission* (COSO) dalam Kumaat (2011:16-17) memperkenalkan kerangka pengendalian (*control framework*) yang terdiri dari lima unsur sebagai berikut.

1. lingkungan pengendalian (*control environment*)



lingkungan pengendalian meliputi sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian internal organisasi. Faktor-faktor yang terkait dengan sikap dimaksud adalah:

- a. *business owner philosophy (single majority atau joint management/strategic alignment)*
- b. *management style (manajemen yang progressive atau conservative)*
- c. *organization structure (centralized atau decentralized)*
- d. *HR & career development (seniority/loyalty-based atau competency/performance-based)*

Lingkungan pengendalian ini sangat penting karena menjadi besar bagi efektivitas unsur-unsur pengendalian internal yang lain.

2. penilaian risiko (*risk assesment*)

semua organisasi menghadapi risiko, yaitu dalam kondisi apapun yang namanya risiko pasti ada dalam suatu aktivitas, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis (*profit* dan *non-profit*) maupun nonbisnis. Risiko yang telah diidentifikasi dapat dianalisis/dievaluasi sehingga bisa diperkirakan intensitas dan tindakan apa untuk meminimalkannya.

3. prosedur pengendalian (*control procedure*)

prosedur pengendalian diterapkan untuk standarnisasi proses kerja, sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan serta kesalahan. Prosedur pengendalian meliputi hal-hal berikut:

- a. personel yang kompeten, mutasi tugas, dan cuti wajib
- b. pelimpahan tanggung jawab dan pemisahan tanggung jawab untuk

egiatan terkait

pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset, dan operasi





#### 4. pemantauan (*Monitoring*)

pemantauan terhadap sistem pengendalian internal akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian internal dapat dimonitor secara efektif melalui penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi.

#### 5. informasi dan komunikasi (*information and communication*)

informasi dan komunikasi merupakan unsur-unsur yang penting dari pengendalian internal perusahaan. Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian risiko, prosedur pengendalian, dan pemantauan diperlukan oleh manajemen, untuk pedoman operasi, dan menjamin ketaatan dengan pelaporan hukum serta peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Informasi juga diperlukan dari pihak luar perusahaan. Manajemen dapat menggunakan informasi jenis ini untuk menilai standar eksternal, hukum, peristiwa, dan kondisi yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan serta pelaporan eksternal.

#### 4.1.5 Budaya Organisasi

Pada prinsipnya budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing-masing individu yang ada di dalamnya, kemudian faktor eksternal yang menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, sosial politik, hukum, dan agama (Sudarmanto, 2009:166).



Kreitner dan Kinicki (2003:79) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Definisi tersebut di atas menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting, yaitu:

- a. budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi.
- b. budaya organisasi memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.
- c. budaya organisasi berlaku pada dua tingkatan yang berbeda. Masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Menurut Robbins (2003:305) terdapat tujuh karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi sebagai berikut.

- a. inovasi dan pengambilan risiko
- b. perhatian kerincian
- c. orientasi hasil
- d. orientasi orang
- e. orientasi tim
- f. keagresifan
- g. kemantapan

## **2.1.6 Komitmen Organisasi**

### **2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang karakteristik hubungan karyawan-dengan organisasi atau



implikasinya yang memengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang terdefinisi dalam tiga komponen yaitu komitmen *afektif*, komitmen *kontinyu*, dan komitmen *normatif* (Zurnali, 2010:127).

Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:160) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

#### 2.1.6.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Meyer *et. al.* dalam Sopiah (2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada satu organisasi karena membutuhkan karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau apabila karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain



3. *normative commitment*, timbul dari nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi hal seharusnya dilakukan.

Kanter dalam Sopiah (2008:158) juga mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan delikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.
3. komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### 2.1.6.3 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Sopiah (2008:159), menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.



Milner dalam Sopiah (2008:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Fase awal, *initial commitment*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- a. Karakter individu
- b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- c. Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment*

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya; bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua fase ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

#### 2.1.6.4 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Moyday *et. al.* dalam Sopiah(2008:165), mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scale* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a)



penerimaan terhadap tujuan organisasi; (b) keinginan untuk bekerja keras; dan (c) hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Meyer *et. al.* dalam Sopiah (2008:165) menjelaskan enam item yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu

**Tabel 2.1 Skala Organizational Commitment**

<b><i>Affective Commitment</i></b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.</li> <li>2. Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.</li> </ol>
<b><i>Continuance Commitment</i></b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya</li> <li>4. Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini</li> </ol>
<b><i>Normative Commitment</i></b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini</li> <li>6. Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila itu menguntungkan</li> </ol>

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Mayarisnita (2012) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal, *Review* Internal, Komitmen Organisasi dan Penegakan Hukum terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perseroan Kota Semarang). Hasil dari penelitian ini adalah *review* internal dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan kinerja perusahaan sedangkan pengendalian internal



dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan kinerja perusahaan.

Penelitian Pratiwi (2014) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal terhadap *Good Corporate Governance* (Studi Empiris pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengendalian *intern* secara signifikan berpengaruh positif terhadap GCG, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap GCG.

Penelitian yang dilakukan Aditiawarman (2015) dengan judul Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal, Pengauditan Internal, dan Komitmen Organisasional terhadap Persepsi Penerapan *Good Corporate Governance* menurut Pegawai Pemerintah Provinsi (PEM PROV) DKI Jakarta. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif persepsi pengendalian internal, pengauditan internal, dan komitmen organisasional secara parsial terhadap persepsi penerapan *good corporate governance*.

Penelitian Puspita (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* pada RSUD Dr. Soetomo Surabaya: Studi Persepsi. Dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

Penelitian Topan (2016) dengan judul Pengaruh Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Studi pada BPRS Bangun

arga (BDW) Yogyakarta). Hasil penelitian Topan menunjukkan bahwa: m pengendalian *intern* berpengaruh positif dan signifikan terhadap



penerapan *good corporate governance*. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 3) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 4) Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*.

Penelitian Lubis (2017) dengan judul Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* pada PTPN III. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*. Secara parsial, audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*, sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*.

Begitu pula penelitian Wildha (2017) dengan judul Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Hasil penelitian dari Wildha menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel tersebut yaitu audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. Secara simultan, variabel audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*.

Ikhtisar penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.





Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Mayarisnita (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Review</i> Internal, Komitmen Organisasi dan Penegakan Hukum terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dan Kinerja Perusahaan	Independen: Pengendalian Internal, <i>Review</i> Internal, Komitmen Organisasi dan Penegakan Hukum  Dependen: Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dan Kinerja Perusahaan	Variabel <i>review</i> internal dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dan kinerja perusahaan sedangkan variabel pengendalian internal dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dan kinerja perusahaan.
Pratiwi (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal terhadap <i>Good Corporate Governance</i> (Studi Empiris pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember)	Independen: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal  Dependen: <i>Good Corporate Governance</i>	Variabel budaya organisasi, dan pengendalian internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>Good Corporate Governance</i> sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap GCG
Aditiawarman (2015)	Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal, Pengauditan	Independen: Persepsi Pengendalian Internal, Pengauditan Internal, dan Komitmen	Variabel pengendalian internal, pengauditan internal, dan



	Internal, dan Komitmen Organisasional terhadap Persepsi Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> menurut Pegawai Pemerintah Provinsi (PEMPROV) DKI Jakarta	Organisasional  Dependen: Persepsi Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi penerapan <i>Good Corporate Governance</i>
Puspita (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	Independen: Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi  Dependen: Penerapan Prinsip-Prinsip	Variabel budaya organisasi, pengendalian internal, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i>
		<i>Good Corporate Governance</i>	
Topan (2016)	Pengaruh Pengendalian <i>Intern</i> , Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	Independen: Pengendalian <i>Intern</i> , Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional  Dependen: Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	Variabel Sistem pengendalian <i>intern</i> dan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan <i>good corporate governance</i> . Sedangkan variabel Gaya kepemimpinan dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan <i>good corporate</i>



			<i>governance.</i>
Lubis (2017)	Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	Independen: Audit Internal dan Pengendalian Internal  Dependen: Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	Variabel audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i> . Secara parsial, variabel audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i> , sedangkan variabel pengendalian internal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penerapan <i>Good Corporate Governance</i>
Wildha (2017)	Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	Independen: Audit Internal dan Pengendalian Internal  Dependen: Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>	secara parsial dan simultan kedua variabel tersebut yaitu audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan <i>good corporate governance</i> .

Sumber: Data diolah oleh peneliti

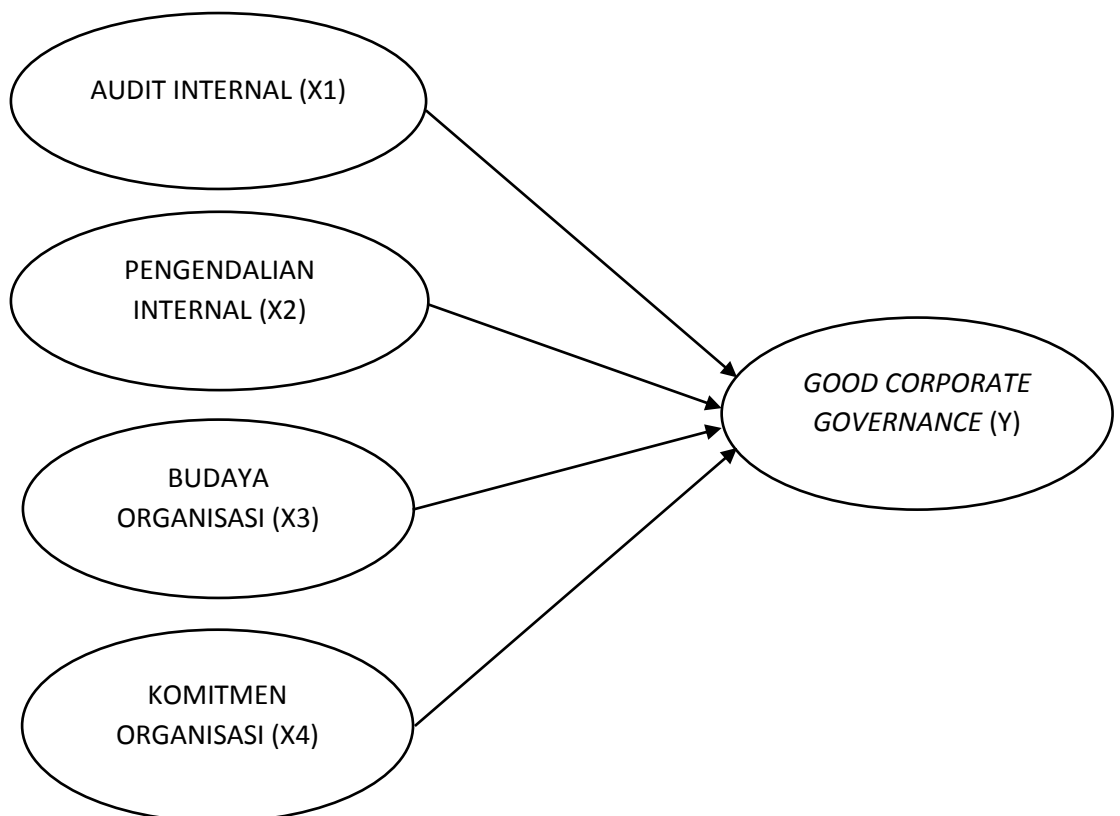


### 2.3 Rerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil dari penelitian terdahulu maka penulis akan meneliti tentang Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Good Corporate Governance* pada PTMallawa Hydro. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain, *good corporate governance*, audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menggambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, yang masih harus diuji lebih lanjut tentang kebenarannya melalui analisis data yang relevan dengan masalah yang terjadi. Berdasarkan rumusan masalah, uraian teoritis, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

### 1. Pengaruh Audit Internal terhadap *Good Corporate Governance*

Audit internal memiliki peran yang sangat signifikan dalam mewujudkan bisnis perusahaan yang baik dan transparan. Salah satu fungsi audit internal yaitu memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif serta melakukan *review* terhadap sistem yang ada untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan peraturan-peraturan eksternal, kebijakan dan prosedur internal yang ditetapkan termasuk prinsip-prinsip yang tertuang dalam *good corporate governance*. Hal ini inipula didukung oleh landasan teori agensi dimana adanya perbedaan kepentingan antara pihak pemegang saham (*principal*) dan pihak manajemen (*agent*) sehingga diperlukan pengawasan untuk mendorong ditaatinya kebijakan yang telah disepakati.

Sari dan Raharja (2012) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara audit internal dan penerapan *good corporate governance*. Auditor dipandang memiliki fungsi pengawasan dan diyakini dapat meminimalkan terjadinya kecurangan. Oleh karena itu peranan suatu audit internal sangat diperlukan untuk membantu agar terciptanya suatu perusahaan yang memiliki suatu sistem tata kelola yang baik dan transparan seperti yang tertuang dalam prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Dari hasil penjelasan di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai



## **H1 : Audit internal berpengaruh positif terhadap *good corporate governance***

### 2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap *Good Corporate Governance*

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh aturan-aturan yang dibuat oleh direksi, manajemen, dan personalia lainnya yang disusun dengan maksud memberikan jaminan dalam mencapai tujuan. Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengawasi, mengarahkan, dan mengatur seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Pengendalian internal berperang penting dalam mencegah terjadinya *fraud* dan melindungi sumber daya suatu organisasi atau perusahaan.

Adanya variabel independen yaitu pengendalian internal dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap *good corporate governance*. Hali ini didukung oleh teori agensi bahwa adanya konflik kepentingan antara pemegang saham yang merupakan *principal* dan manajemen yang merupakan perwakilan atau *agent* dari pemegang saham sehingga dibutuhkan pengendalian internal untuk mencapai suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Wiwik dan Edy (2017) menemukan adanya pengaruh secara parsial antara sistem pengendalian internal terhadap penerapan *good corporate governance*. Pengendalian internal efektif jika organisasi telah melaksanakan dan menerapkan lima elemen yang membangun pengendalian yang terdiri atas lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan. Sementara itu jika dikaitkan dengan lima prinsip *Good Corporate Governance* (transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, kewajaran) maka terdapat kesesuaian antara elemen yang

gun pengendalian internal tersebut.



Dari hasil penjelasan di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

**H2 : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap penerapan *good corporate governance***

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Corporate Governance*

Budaya organisasi merupakan salah satu nilai dari suatu perusahaan dimana suatu perusahaan yang besar atau kecil memiliki budaya tersendiri dalam beroperasi baik itu budaya yang mengatur karyawan maupun hal yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan tersebut. Tidak menutup kemungkinan juga bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi bertambah atau berkurangnya nilai suatu perusahaan.

Wiwik dan Edy (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*.

Dari hasil penjelasan di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

**H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance***

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Good Corporate Governance*

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan sebuah komitmen organisasi agar setiap karyawan memiliki suatu tanggung jawab terhadap perusahaan yang mereka tempati bekerja. Hal ini sejalan dengan dengan prinsip

*corporate governance* yaitu akuntabilitas dan pertanggungjawaban.



Ester (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik, diartikan jika komposisi komitmen organisasi meningkat maka cenderung akan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik.

Dari hasil penjelasan di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

**H4 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*.**

#### 5. Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap *Good Corporate Governance*

Tercapainya suatu tujuan perusahaan yang baik tidak terlepas dari sistem tata kelola perusahaan dan pengendalian internal. Auditor sebagai bagian internal perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan suatu sistem tata kelola perusahaan yang baik. Dalam proses implimentasi *good corporate governance* fungsi pengawasan internal yang dilakukan oleh auditor internal merupakan salah satu elemen yang sangat penting untuk mewujudkan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Selain itu pengendalian internal juga memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan *good corporate governance*, hal ini dikarenakan pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi direksi, manajemen, dan personalia dalam mencapai tujuan. budaya organisasi juga ikut memberikan suatu pengaruh terhadap terciptanya tata kelola perusahaan yang baik. Seperti yang dikemukakan oleh Schein (1992:12) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah,

untuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan satukan anggota-anggota organisasi. Hal ini juga sejalan dengan





komitmen organisasional seperti yang dikemukakan oleh Zurnali (2010:127) bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan-dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen *afektif*, komitmen *kontinyu*, dan komitmen *normatif*.

Dari hasil penjelasan di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

**H5 : Audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*.**

