



SURAT PENUGASAN

Nomor : ST/169/IV/2022/FEB-UBJ

Tentang

PENUGASAN DOSEN SEBAGAI PENULIS JURNAL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS **UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

- Pertimbangan : Sehubungan dengan Penugasan dosen sebagai Penulis Jurnal yang dilakukan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya semester Genap TA. 2021/2022. Dipandang perlu penugasan Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk melaksanakan kegiatan yang dimaksud. Untuk itu perlu mengeluarkan Surat Tugas.
- Dasar : a. UU RI No.12 Tahun 2012 tanggal 10 Agustus 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
b. Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 08 tahun 2019 tentang Standar Pelayanan Minimum.
c. Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia selaku Ketua Umum Yayasan Brata Bhakti Polri No. Pol : KEP/05/IX/1995/YBB tanggal 18 September 1995 tentang Pembentukan dan Pendirian Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
d. Surat Keputusan Rektor Nomor: SKEP/086/VIII/2019/UBJ tanggal 02 Agustus 2019 tentang Pemberhentian dari dan Pengangkatan dalam Jabatan di Lingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
e. Surat Keputusan Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Nomor: SKEP/158/VIII/2021/UBJ tanggal 25 Agustus 2021 tentang Kalender Akademik Semester Ganjil dan Genap Tahun Akademik 2021/2022.

DITUGASKAN

- Kepada : Dr. Supardi, S.T., M.M. (NIDN : 0403047601)
Dosen Tetap Prodi Manajemen
- Untuk : 1. Melaksanakan tugas sebagai Penulis ke tiga pada *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi* dengan judul ***"Pengaruh Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, dan Kinerja Karyawan terhadap Good Corporate Governance dengan Audit Internal Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI"*** telah terbit pada Volume 6, Nomor 2, e-ISSN: 2548-9224, p-ISSN: 2548-7507 tanggal 21 April 2022.
2. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan tersebut secara tertulis kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Melaksanakan tugas ini dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Bekasi
Pada Tanggal : 18 April 2022

An. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

WADEK II

Dr. Wastan Wahyu Hidayat, S.E., M.M.
NIP. 1802324

Pengaruh Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, dan Kinerja Karyawan terhadap *Good Corporate Governance* dengan Audit Internal Sebagai Variabel *Intervening* pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI

Tengku Hasan Basri¹, Lukertina^{2*}, Supardi³, Audita⁴

¹Universitas Deli Sumatera, ²Universitas Mercu Buana, ³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, ⁴Universitas Sangga Buana
tengkuhasanbasri45@gmail.com

*Corresponding Author

Diajukan : 17 April 2022

Disetujui : 20 April 2022

Dipublikasi : 21 April 2022

ABSTRACT

Good Corporate Governance is the most important thing for companies, especially leaders to supervise or monitor all company operational activities. Banking is required to prioritize the implementation of optimal governance or Good Corporate Governance (GCG) during this Covid-19 pandemic era so that corporation does not cause new impacts during the pandemic. An internal audit in one of factor that impact of organizational culture on the internal control environment and organizational risk, this is because a negative organizational culture will have a negative impact on the company and the implementation of corporate governance. Various inputs should be suggested to an organization in order to be able to create a healthy organizational culture. The research carried out by the researchers has the aim of analyzing the determinants of good corporate governance in the banking sector that are included in the IDX list. Purposive sampling was used as a data collection method in this study. Data was obtained by distributing questionnaires/questionnaires to 10 banks located in Central Jakarta. Data were analyzed by SEM-PLS with bootstrapping method using smartPLS 3.0. software package. The results showed that corporate culture, board of directors, and employee performance had a significant effect on good corporate governance with internal audit as a intervening variable either partially or simultaneously.

Keywords: Board of Directors; Corporate Culture; Employee Performance; Good Corporate Governance; Internal Audit

PENDAHULUAN

Good Corporate Governance (GCG) diperkenalkan semenjak krisis ekonomi tahun 1997, krisis ekonomi ini berlangsung sangat lama yang dipercayai karena perusahaan terkelola dengan cara yang tidak bertanggungjawab. Berawal dari usulan penyempurnaan peraturan dengan tujuan untuk melakukan pengaturan terhadap kebijakan bagi emiten yang tercatat di BEI mengharuskan melakukan pengangkatan Komisaris Independen dan membuat Komite Audit tahun 1998 pada Bursa Efek Jakarta (sekarang Bursa Efek Indonesia atau BEI), di tahun yang sama GCG diperkenalkan kepada seluruh perusahaan

publik Indonesia. Kemudian, IMF dan pemerintah meresmikan *Letter of Intent* (Nota Kesepakatan) yang akhirnya menciptakan iklim yang lebih kondusif untuk pelaksanaan GCG. Terdapat lembaga khusus yang didirikan pemerintah untuk melakukan perumusan serta penyusunan rekomendasi kebijakan-kebijakan nasional yang membahas GCG, dan melakukan pemantauan evaluasi dalam bidang GCG, yakni Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG). Tidak sedikit bank besar yang menghadapi kredit bermasalah yang naik atau dikenal sebagai non performing loan (NPL) pada semester I – 2020. Naiknya NPL dikarenakan tidak sedikit debitur yang menemukan masalah dalam *cash flow* miliknya sebelum terjadinya kasus pandemi Covid-19. Ketika masuk pada masa pandemi, *cash flow* debitur menunjukkan gejala kredit macet karena kegagalan strukturisasi ulang. Saat juni 2020, *Non performing loan* (rasio kredit bermasalah) berada di posisi 1,165 (netto) serta 3,11% (bruto). Disamping itu dana pihak ketiga (DPK) bertumbuh hingga 8% dikarenakan pandemi Covid-19 khalayak mengalami ketidakpastian, oleh sebab itu khalayak mengumpulkan dan menyimpan uangnya untuk bertahan dari ketidakpastian tersebut. (Nisaputra, 2020).

Lembaga keuangan non-bank melakukan perubahan strategi agar tujuan lembaga tetap tercapai selama pandemi Covid-19 ini. Hal tersebut diselenggarakan agar majunya lembaga, utamanya dalam meningkatkan tingkat pengembalian serta meminimalisir risiko pembiayaan merupakan tujuan dari prinsip *Good Corporate Governance*. Industri jasa keuangan (IJK) juga tidak terkecuali, perbankan wajib mendahulukan penyelenggaraan tata kelola yang optimal atau *Good Corporate Governance* (GCG) tersebut dimasa era pandemi Covid-19 ini agar IJK tidak menimbulkan imbas baru selama pandemi.

Audit internal menjadi hal terpenting bagi perusahaan terutama pimpinan untuk mengawasi atau memantau semua kegiatan operasional perusahaan, terutama pengawal internal ini memiliki wawasan lebih tentang keseluruhan peraturan, proses serta beragam masalah perusahaan dengan lebih detail dan terperinci apabila dilakukan perbandingan dengan pemeriksa eksternal. Terjadinya Covid-19 menimbulkan *fraud triangle*, apabila menyertakan peluang serta rasionalisasi, kecenderungan kecurangan semakin nyata keberlangsungannya (Homer, 2020). Di samping itu pada masa pandemi, hadirnya hambatan lain karena ketidakpastian keadaan ekonomi yang memberikn dampak dalam budaya konsumsi klayak, mengakibatkan berbagai organisasi menciptakan pelayanan dan produk terbaru untuk melakukan penyesuaian terhadap ketidakpastian tersebut. (Goodell, 2020). Audit internal yang terlaksana dengan baik sangat efektif pada sebuah organisasi yang diharapkan mampu memberikan peningkatan pada kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang mengakar dengan baik mampu berkontribusi dengan signifikan untuk organisasi pada prihal wawasan yang lugas serta jelas mengenai pemmasalahan yang akan diselesaikan. Budaya dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh dengan sangat penting dalam sikap serta prilaku para anggotanya didalam suatu organisasi.

Peranan terpenting pada sebuah perusahaan salah satunya adalah dewan direksi mempunyai wewenang yang cukup berpengaruh untuk melakukan pengelolaan seluruh sumber dayanya. Dewan direksi mempunyai tanggung jawab dalam menetapkan arah peraturan dan perencanaan sumber daya yang perusahaan miliki.

Kinerja ialah bagian terpenting karena manfaatnya sudah dibuktikan, sebuah institusi atau perusahaan tentunya mengharapkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik untuk mencapai hasil suatu kerja yang baik, dengan tidak adanya atau berkurangnya kinerja yang baik seluruh karyawannya, maka keberhasilan pasti akan sulit tercapai.

Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, Kinerja Karyawan dan Audit Internal saling berhubungan jika perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan Audit Internal

dengan menerapkan nilai organisasi dan perilaku yang telah berlaku, maka dapat memberikan pengaruh dalam penetapan prioritas perusahaan. Sedangkan di dalam Dewan Direksi, jika dapat lebih meningkatkan mutu strategi perusahaan, kebijakan, serta tetap menjalankan kepengurusan perusahaan pengurusan perusahaan maka dapat menyesuaikan dengan tujuan serta keuntungan perusahaan, Kinerja Karyawan dengan lebih memperhatikan dalam pengendalian perilaku untuk menjalankan perusahaan bisa dilaksanakan dengan mengutamakan transparansi dan mampu bertahan dalam kompetisi dengan perusahaan lain guna mampu bertahan dalam persaingan yang ketat dan di dalam *Good Corporate Governance* dapat fokus pada *basic value* yaitu menaruh perhatian dalam hal sikap dan fisik pada sebuah perusahaan agar tercipta kinerja perusahaan yang lebih baik.

Audit internal menambah manfaat untuk mengerti dan memahami budaya. Dalam laporan audit internal haruslah menjabarkan dampak dari budaya organisasi terhadap risiko organisasi serta lingkungan pengendalian internal, hal tersebut dikarenakan organisasi yang tidak baik akan memberikan dampak pada perusahaan yang menerapkan *corporate governance*. Berbagai masukan harus disarankan kepada suatu organisasi agar mampu menciptakan budaya organisasi yang sehat. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap dalam menentukan seberapa baik kinerja sebuah organisasi. Jika sebuah organisasi memiliki pegawai yang dapat menunjukkan perhatian, analisa, serta ketepatan terhadap detail-detail, maka aktivitas yang berjalan dalam organisasi akan berlangsung dengan akurat, tepat, dan baik. Hal tersebut akan menciptakan penerapan budaya organisasi yang semakin kuat dan meningkatkan penyelenggaraan *Corporate Governance* dalam suatu organisasi (Lestari, 2013).

STUDI LITERATUR

Agency Theory

Teori agensi termasuk ke dalam teori yang menjabarkan kaitan antara manajemen perusahaan (pihak agen) dengan pemilik perusahaan (pihak prinsipal). Pemilik perusahaan sebagai pihak prinsipal menjadi pihak yang menginstruksikan perintah pada pihak-pihak lainnya yakni pihak agen untuk melaksanakan seluruh aktivitas dengan membawa nama pemilik perusahaan. Pada *agency theory* menjabarkan mengenai dua pihak ekonomi yang tidak sejalan yakni agen dan prinsipal. Hubungan dalam keagenan ialah perjanjian yang dilaksanakan lebih dari seorang yang biasanya disebut prinsipal memberi perintah kepada agen guna menjalankan jasa terhadap prinsipal dan memberikan kewenangan pada agen untuk menetapkan keputusan yang baik untuk prinsipal. (Ichsan, 2013).

Stewardship Theory

Menurut (Murwaningsih, 2010) teori *stewardship* memberikan gambaran mengenai hadirnya hubungan antara keberhasilan dan kepuasan organisasi, teori ini berlandaskan atas asumsi filosofis yang membahas sikap individu bahwa individu sebagai manusia dapat bertanggung jawab, dipercaya, dan memiliki integritas. Pemerintah sebagai *steward* memiliki fungsi menjadi pengelola sumber daya, kemudian pemilik sumber daya adalah masyarakat sebagai principal. Kesepakatan yang terjadi antara rakyat dengan pemerintah berlandaskan atas kepercayaan kolektif agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Organisasi pada bidang publik mempunyai tujuan untuk menyajikan layanan pada khalayak yang nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada khalayak.

Goal Setting Theory

Arfan (2010) mengutip definisi Locke (1986) mengenai teori penetapan tujuan, yakni merupakan teori yang menjabarkan mengenai kaitan antara tujuan yang sudah ditentukan dengan prestasi kerja. Landasan konsepsi dari *goal setting theory* ialah apabila pegawai yang paham akan capaian organisasi akan memberikan pengaruh terhadap sikap/perilaku kerja. Suatu tujuan yang kompleks akan membentuk prestasi kerja yang lebih baik apabila dilakukan perbandingan dengan tujuan yang mudah dicapai. Tujuan yang mengandung tantangan lebih akan mempengaruhi prestasi kerja yang lebih baik apabila dilakukan perbandingan dengan tujuan yang masih belum jelas capaiannya (Arfan, 2010).

Good Corporate Governance

Good Corporate Governance ialah sebuah mekanisme yang dibuat agar pelaksanaan dalam mengelola perusahaan dengan profesional yang berlandaskan pada pedoman-pedoman GCG, yakni kesetaraan, kewajaran, independen, tanggung jawab, akuntabilitas, dan transparansi". (Effendi, 2016). Melakukan koordinasi dan memastikan terciptanya sebuah kondisi dimana prinsip GCG terlaksana dengan baik setiap harinya adalah hal terpenting untuk perusahaan. Bank Indonesia mengatakan jika GCG ialah sebuah tata pengelolaan bank yang menyelenggarakan lima pedoman, yakni; a) *Fairness*; b) *Independency*; c) *Responsibility*; d) *Transparency*.

Audit Internal

Menurut (Arens, Elder, & Beasley, 2008) bahwa definisi *Auditing* ialah: "*Auditing* merupakan pengumpulan dan pelaksanaan evaluasi bukti-bukti terhadap informasi guna menetapkan serta melakukan pelaporan tingkat keakuratan informasi yang dimaksud dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan. *Auditing* wajib diselenggarakan oleh individu yang independen serta profesional." Audit Internal berguna untuk memberi bantuan terhadap organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan metode pendekatan yang sistematis dan disiplin yang berfungsi sebagai bahan evaluasi dan menaikkan objektivitas pada prosedur manajemen resiko, pengolahan, serta pengendalian". Audit internal di dalam perusahaan berfungsi untuk melakukan pemeriksaan, baik audit operasional maupun keuangan.

Budaya Perusahaan

Budaya organisasi termasuk ke dalam salah satu cara keberlangsungan aktivitas operasional sebuah organisasi yang menjadi gambaran dari norma-norma maupun keyakinan yang dari dulu dipercayai semua anggota organisasinya hingga sekarang (Ernawan, 2011). Berlandaskan atas penjabaran sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan jika budaya perusahaan termasuk ke dalam nilai atau budaya yang dijalankan oleh semua anggota, hal tersebut juga sebagai identitas dari perusahaan itu sendiri baik. Dari beragam penjelasan yang sudah disebutkan, pada dasarnya budaya organisasi ialah asumsi, sikap, nilai, norma, dan kepercayaan sikap yang sudah terbentuk dan terwujud dalam bentuk tindakan yang menimbulkan terbentuknya identitas pada organisasi tersebut dengan demikian antara budaya organisasi serta budaya perusahaan saling terkait.

Dewan Direksi

Direksi atau pengurus perseroan merupakan instrumen pelengkap perseroan yang melaksanakan aktivitas perseroan serta mendelegasikan perseroan baik dalam ataupun luar pengadilan (Yani & Widjaja, 2002). Dapat dikatakan direksi dijadikan sebagai pengelola sebuah perseroan. Direksi disahkan dengan RUPS, namun pada awal pengesahannya dilaksanakan dengan menuliskan namanya dan menyusun organ-organ

anggotanya dalam akta pendiriannya. Ilmuan mauoun pakar hukum telah merumuskan posisi dari direksi pada suatu perseroan sebagai perantara antara dua macam perjanjian ataupun persetujuan, yakni perjanjian dalam perburuhan atau kerja dan perjanjian dalam pemberian sebuah wewenang. Wewenang direksi terbagi dalam dua hubungan pada hukum tidak akan menjadi sebuah masalah apabila keduanya mampu dilaksanakan dengan baik dan konsisten. Pada hubungan hukum yang direksi dijadikan sebagai penerima kuasa pada perseroan untuk melaksanakan perseroan sesuai dengan yang ditetapkan pada anggaran dasarnya. Direksi juga dijadikan sebagai karyawan perseroan dalam hubungan kerja dalam perjanjian kerja dan direksi tidak diperbolehkan menyalahgunakan wewenangnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk ke dalam hasil kerja di lihat dari kuantitas serta kualitas yang ingin dituju oleh seorang karyawan ketika menjalankan kewajibannya (Mangkunegara, 2004). Beberapa faktor yang akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni, kepribadian, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kapabilitas, dan motivasi kerja. Sinambela (2012) mengatakan jika kinerja seorang karyawan dijelaskan sebagai kapabilitas tenaga kerja ketika melaksanakan keahlian yang dimilikinya untuk perusahaan. Kinerja para tenaga kerja sangatlah diperlukan, karena dengan memperhatikan kinerja akan mudah mengukur kapabilitas tenaga kerja ketika menjalankan kewajiban yang diembannya.

Hipotesis

Budaya Perusahaan dengan Audit Internal

Dilansir dari The IIA Indonesia (2016) dijelaskan bahwa budaya merupakan inti DNA sebuah organisasi yang dapat dimanfaatkan Auditor Internal dalam mengidentifikasi proses penetapan keputusan, *problem solving*, serta interaksi komunikasi antar bagian dalam tubuh organisasi namun sayangnya budaya juga menjadi elemen yang paling sering diabaikan dalam suatu penugasan audit. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa budaya suatu organisasi memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, membangun kinerja keuangan dan organisasi dalam jangka panjang (Lako, 2004).

H₁: Budaya Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap Audit Internal

Dewan Direksi dengan Audit Internal

Direktur utama memberikan nilai kepada efektivitas Sistem Audit Internal serta Pengendalian Internal berlandaskan atas Laporan Audit yang diberikan Kepala Audit Internal. Kemudian selama menjalankan kewajibannya, Departemen Audit Internal melaksanakan interaksi langsung dengan Direksi, Dewan Komisaris dan atau Komite Audit dan anggota Dewan Direksi, Dewan Komisaris dan atau Komite Audit. Kemudian Departemen Audit Internal melaksanakan diskusi maupun musyawarah sesuai dengan periode yang sudah ditentukan dengan Direksi, Dewan Komisaris dan Komite Audit untuk melaksanakan koordinasi terhadap aktivitasnya dan aktivitas auditor eksternal.

H₂ : Dewan Direksi berpengaruh secara signifikan terhadap Audit Internal

Kinerja Karyawan dengan Audit Internal

Optimisme yang tertanam pada diri seorang pegawai akan menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Berlandaskan atas rasa optimisme ini akan memberikan pengaruh kepada sikap individu, utamanya sikap dalam bekerja. Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang berkualitas dan berkuantitas atas capaian pegawai ketika menjalankan

tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh kinerja karyawan, yakni: faktor organisasi, faktor psikologis, dan faktor individu (Martini, 2017).

H₃ : Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Audit Internal

Budaya Perusahaan dengan *Good Corporate Governance* yang Dimoderasi Audit Internal

Djokosantoso (2005) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai sisi nilai/dalam pada pelaksanaan dalam mengelola suatu korporasi. Budaya perusahaan juga dijadikan sebagai bagian hulu dari GCG yang isisnya berfokus pada nilai dasar pengelolaan korporasi dan selanjutnya ditetapkan dengan sistem. *Corporate Governance* menyajikan perhatian dengan berbentuk sikap serta fisik dari sebuah perusahaan. Bentuk tersebut berkembang dengan menggunakan peningkatan kapabilitas (*skill*) serta wawasan (*knowledge*).

H₄ : Budaya Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap *Good Corporate Governance* melalui Audit Internal

Dewan Direksi dengan *Good Corporate Governance* yang Dimoderasi Audit Internal

Direksi termasuk ke dalam organ perseroan yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang terhadap kepengurusan suatu perseroan demi kepentingan perseroan tersebut sesuai dengan capaian yang ingin dituju perseroan serta dapat mendelegasikan perseroan dengan baik di dalam mataupun luar pengadilan yang selaras dengan ketetapan anggaran dasar (UU No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas).

H₅ : Dewan Direksi berpengaruh secara signifikan terhadap *Good Corporate Governance* melalui Audit Internal

Hubungan Kinerja Karyawan dengan *Good Corporate Governance* yang Dimoderasi Audit Internal

Pedoman-pedoman *good corporat governance* umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan. Pelaksanaan pengukuran dan penilaian kinerja mempunyai fungsi untuk dijadikan instrumen yang membantu manajemen menjalankan proses penetapan keputusan dan menyajikan bukti informasi kepada pihak yang mempunyai kepentingan jika perusahaan mempunyai kemampuan yang optimal.

H₆ : Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *Good Corporate Governance* melalui Audit Internal

METODE

Penelitian yang penulis laksanakan memanfaatkan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan data primer. *Purposive sampling* digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Data diperoleh dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada 10 bank yang BUMN maupun swasta. Data dianalisis dengan *bootstrapping* menggunakan smartPLS 3.0. paket perangkat lunak.

HASIL

Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	Pengaruh	Koefisien	T Statistics	P Values
H ₁	Budaya Perusahaan (X1) -> Audit Internal (Y)	0.348	3.219	0.001
H ₂	Dewan Direksi (X2) -> Audit Internal (Y)	0.222	2.069	0.039

	Pengaruh	Koefisien	T Statistics	P Values
H ₃	Kinerja Karyawan (X3) -> Audit Internal (Y)	0.295	2.897	0.004
H ₄	Budaya Perusahaan (X1) -> Audit Internal (Y) -> <i>Good Corporate Governance</i> (Z)	0.092	2.327	0.020
H ₅	Dewan Direksi (X2) -> Audit Internal (Y) -> <i>Good Corporate Governance</i> (Z)	0.059	2.072	0.039
H ₆	Kinerja Karyawan (X3) -> Audit Internal (Y) -> <i>Good Corporate Governance</i> (Z)	0.061	2.210	0.028

Uji pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap Audit Internal (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 3.219 dengan nilai p-value sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Perusahaan (X1) terhadap Audit Internal (Y). Nilai Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yakni 0.348. Dengan demikian dapat diartikan, semakin baik Budaya Perusahaan (X1) maka cenderung meningkatkan Audit Internal (Y). Sehingga hipotesis 1 terpenuhi.

Uji pengaruh Dewan Direksi (X2) terhadap Audit Internal (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.069 dengan nilai p-value sebesar 0.039. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Dewan Direksi (X2) terhadap Audit Internal (Y). Nilai Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yakni 0.222. Dengan demikian dapat diartikan, semakin baik Dewan Direksi (X2) maka cenderung meningkatkan Audit Internal (Y). Sehingga hipotesis 2 terpenuhi.

Uji pengaruh Kinerja Karyawan (X3) terhadap Audit Internal (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.897 dengan nilai p-value sebesar 0.004. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Kinerja Karyawan (X3) terhadap Audit Internal (Y). Nilai Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yakni 0.295. Dengan demikian dapat diartikan, semakin baik Kinerja Karyawan (X3) maka cenderung meningkatkan Audit Internal (Y). Sehingga hipotesis 3 terpenuhi.

Uji pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap *Good Corporate Governance* (Z) Melalui Audit Internal (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2,327 dengan nilai p-value sebesar 0,020. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap *Good Corporate Governance* (Z) Melalui Audit Internal (Y). Sehingga hipotesis 4 terpenuhi.

Uji pengaruh Audit Internal (X2) terhadap *Good Corporate Governance* (Z) Melalui Audit Internal (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2,072 dengan nilai p-value sebesar 0,039. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh Kinerja Karyawan (X2) terhadap *Good Corporate Governance* (Y) Melalui Audit Internal (Z). Sehingga hipotesis 5 terpenuhi.

Uji pengaruh Kinerja Karyawan (X3) terhadap *Good Corporate Governance* (Z) Melalui Audit Internal (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.210 dengan nilai p-value sebesar 0,028. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan p-value < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh Dewan Direksi (X3) terhadap *Good Corporate Governance* (Y) Melalui Audit Internal (Z). Sehingga hipotesis 6 terpenuhi.

PEMBAHASAN

Hipotesa pertama Budaya Kerja merupakan inti dari sebuah organisasi yang dapat digunakan oleh audit internal sebagai proses dalam pengambilan suatu keputusan, pemecahan masalah, dan komunikasi didalam organisasi. Namun sayangnya, budaya organisasi seringkali diabaikan dalam penugasan audit. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk perusahaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi, membangun kinerja keuangan dan organisasi dalam jangka Panjang dimulai dari pemahaman mendasar mengenai nilai organisasi dan perilaku yang berlaku dan diterapkan dalam organisasi audit. Langkah selanjutnya adalah penilaian ketaatan pegawai yang ada di lingkungan Audit terhadap standar dan prinsip yang berlaku, kemudian penggunaan teknik *interview* yang berwawasan, dilanjutkan dengan penerapan prosedur investigasi yang fokus pada perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Secara garis besar, komponen penting dalam pelaksanaan audit terhadap budaya ini adalah kredibilitas dan kepercayaan pegawai yang digunakan sebagai pendekatan audit untuk mendorong keterbukaan sumber informasi selama penugasan. Hasil penelitian yang peneliti laksanakan mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilaksanakan oleh (The IIA Indonesia, 2016) dan (Lako, 2004) dengan hasil saling berhubungan dan signifikan. Pendukung *grand theory* ini adalah *teori agency* dan *teori goal setting* dikarenakan adanya hubungan antara pihak management untuk mengetahui semua informasi perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan demi prestasi kerja.

Hipotesa kedua Dewan Direksi adalah pemimppin yang dipilih oleh *stakeholder* dalam melakukan pengelolaan perusahaan dan mengawasi kinerja manajemen perusahaan agar bekerja demi keutamaan *stakeholder*. Dalam pelaksanaan pengawasan tersebut, dewan direksi nantinya memanfaatkan audit internal. Kegunaan dari audit internal ialah menambah kepercayaan pihak *stakeholder* terhadap hasil kerja manajemen. Direktur utama melakukan penilaian efektivitas mekanisme audit internal dan pengendalian internal berlandaskan pada laporan audit yang diberikan kepala audit internal. Kemudian selama menjalankan tanggung jawabnya departemen audit internal melakukan komunikasi secara langsung dengan Direksi, Dewan Komisaris dan atau Komite Audit dan anggota Dewan Direksi, Dewan Komisaris dan /atau Komite Audit. Maka, Departemen Audit Internal melaksanakan rapat sesuai jadwal yang sudah ditentukan dengan Direksi, Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam melakukan koordinasi aktivitasnya dan aktivitas auditor eksternal. Tanggung jawab yang selanjutnya yakni menelaah penyelenggaraan pengawasan oleh auditor internal dan melakukan pengawasan penyelenggaraan kebijakan oleh Direksi terhadap penemuan auditor internal. Menyajikan laporan hasil audit serta memberikannya pada Direksi dan Dewan Komisaris. Hasil penelitian yang penulis laksanakan mendapat dukungan dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Arifah & Muhammad, 2021) dengan hasil saling berhubungan dan signifikan. Pendukung teori ini adalah *theory agensi* dan *theory stewardship* dikarenakan adanya hubungan antara pihak management dengan prinsipal guna mengetahui informasi perusahaan dan guna mengetahui sifat atau hubungan demi kepentingan perusahaan.

Hipotesa ketiga kepercayaan positif yang dipunyai oleh tenaga kerja akan memotivasi tenaga kerja dalam bekerja. Berlandaskan pada kepercayaan inilah yang akan memberikan pengaruh terhadap sikapnya ketika melakukan pekerjaannya. Kinerja ialah hasil dari langkah kerja dilihat dari aspek kuantitas maupun kualitas yang tercapai oleh tenaga kerja ketika melaksanakan tanggung jawabnya, serta faktor yang memberikan pengaruh yakni faktor organisasi, lingkungan, individu. Hasil penelitian yang peneliti laksanakan mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Hariyani &

Martini, 2017), (Arvianita, Rimenda, & Marbun, 2021), dan (Mirnasari & Suardhika, 2018) memperoleh hasil jika audit internal memiliki pengaruh positif kepada kinerja tenaga kerja di Bank. Kehadiran audit internal mampu meminimalisir kecenderungan kesalahan maupun sikap yang tidak selaras dengan kebijakan yang diberlakukan. Pendukung *grand theory* ini adalah *teori agency* dan *teori goal setting* dikarenakan untuk mengetahui semua informasi perusahaan guna mengurangi kemungkinan kesalahan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Hipotesa keempat, budaya perusahaan ialah aspek pada nilai dari pelaksanaan pengolahan korporasi, atau dijadikan sebagai bagian terpenting dari GCG dengan muatan yang berisi dan berfokus pada nilai dasar pengolahan korporasi yang selanjutnya ditetapkan dengan bantuan sistem. GCG memperhatikan bentuk sikap dan fisik pada sebuah perusahaan. Bentuk tersebut berkembang dengan menambah kapabilitas dan wawasan. Kemudian, budaya perusahaan berfokus pada bentuk perilaku yang termasuk kedalam kepribadian seseorang di perusahaan dan memicu karakter perusahaan dalam diri sendiri. Penggerak tersebut adalah budaya perusahaan maka bisa ditarik kesimpulan jika budaya perusahaan ialah inti dari GCC. Hasil penelitian yang peneliti laksanakan mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Djokosantoso, 2005) dengan hasil saling berhubungan dan signifikan. Pendukung *grand theory* ini adalah *theory agency* dan *stewardship theory* dikarenakan hubungan antara pihak management yang ingin mengetahui semua informasi perusahaan sehingga dapat timbulnya hubungan yang kuat antara kepuasan serta kesuksesan organisasi dimana lebih mementingkan kepentingan bersama.

Hipotesa kelima, Direksi ialah organ Perseroan yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab secara keseluruhan terhadap pengelolaan Perseroan demi keutamaan Perseroan, selaras dengan capaian yang ingin dicapai Perseroan dan menjadi delegasi Perseroan di dalam ataupun luar pengadilan selaras dengan kebijakan dalam anggaran dasar (UU No 40 tahun 2007). Dewan direksi mempunyai tanggung jawab dalam menetapkan arah strategi serta peraturan sumber daya yang dimiliki perusahaan, mengepalai serta mengolah usaha dengan penuh dan melakukan pengendalian, pengelolaan, dan pemeliharaan aset selaras dengan visi dan misi perusahaan. Pendukung *grand theory* ini adalah *agency theory* dan *goal setting theory* dikarenakan adanya hubungan antara pihak management untuk mengetahui semua informasi perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan demi prestasi kerja.

Hipotesa keenam, agar tercapainya prestasi kerja yang diharapkan tidak terlepas dari kapabilitas serta sikap tenaga kerja terhadap penyelenggaraan pedoman-pedoman GCG. Hadirnya sistem GCG diharapkan mampu melakukan pengendalian terhadap sikap manajemen demi pengolahan perusahaan bisa dilaksanakan dengan transparan. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Hasil dari penelitian yang dilaksanakan peneliti mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Hidayah, 2008) dengan hasil saling berhubungan dan signifikan. Pendukung *grand theory* ini adalah *agency theory* dan *goal setting theory* dikarenakan adanya hubungan antara karyawan dengan management, jika terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan serta kesuksesan organisasi, maka bisa timbulnya prestasi kerja dan meningkatnya mutu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah semua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Uji individu Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, Kinerja Karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Audit Internal. Selain itu, ditemukan pula adanya pengaruh signifikan antara Budaya

Perusahaan, Dewan Direksi, dan Kinerja Karyawan terhadap *Good Corporate Governance* melalui Audit Internal. Saran bagi penelitian selanjutnya ialah agar menggunakan dan menambah variabel lain yang tidak peneliti gunakan dan juga memanfaatkan data penelitian dengan menambah jumlah perusahaan perbankan dibandingkan dengan yang peneliti gunakan pada penelitian ini.

REFERENSI

- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2008). *Auditing dan Pelayanan Verifikasi* (Vol. 1). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (Vol. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Arifah, Z. N., & Muhammad, R. (2021). Pengaruh corporate governance terhadap fungsi audit internal. *3*, 85-91. doi:10.20885/ncaf.vol3.art7
- Arvianita, A., Rimenda, T., & Marbun, J. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang dapat Meningkatkan Minat Pegawai untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, *8*(2).
- Djokosantoso, D. M. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Effendi, A. (2016). *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi* (2 ed.). (Krista, Ed.) Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Ernawan, E. R. (2011). *Organizational Culture - Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Alfabeta. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/50356>
- Goodell, J. W. (2020, March 27). COVID-19 and finance: Agendas for future research. *Finance Research Letters*, *35*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101512>
- Hariyani, R., & Martini, M. (2017). Analisis Komparatif Kualitas Informasi Akuntansi dan Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan International Financial Reporting Standard. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *4*(2), 121-140.
- Hidayah, E. (2008). Pengaruh Kualitas Pengungkapan Informasi terhadap Hubungan antara Penerapan Corporate Governance dengan Kinerja Perusahaan di Bursa Efek Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, *12*(1).
- Homer, E. M. (2020). Testing the fraud triangle: a systematic review. *Journal of Financial Crime*, *27*, 172-187.
- Ichsan, R. (2013, January 12). Teori Keagenan (Agency Theory). Retrieved from <https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agency-theory/>
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Lestari, M. I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi*, *1*(3).
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mirnasari, P. D., & Suardhika, I. M. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana* 2(1).

Murwaningsih, E. (2010, 1 27). Hubungan Corporate Governance, Corporate Social Responsibilities dan Corporate Financial Performance Dalam Satu Kontinum. *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 11, 30-41. doi:<https://doi.org/10.9744/jak.11.1.pp.%2030-41>

Nisaputra, R. (2020, November 6). *Infobanknews.com*. Retrieved Oktober 18, 2021, from Infobank: <https://infobanknews.com/kondisi-perbankan-nasional-disaat-pandemi-covid-19/>

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.

Yani, A., & Widjaja, G. (2002). *Seri Hukum Bisnis Kepailitan*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada. Retrieved from http://opac.lib.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=24648



1.35109
Impact Factor

1374
Google Citations

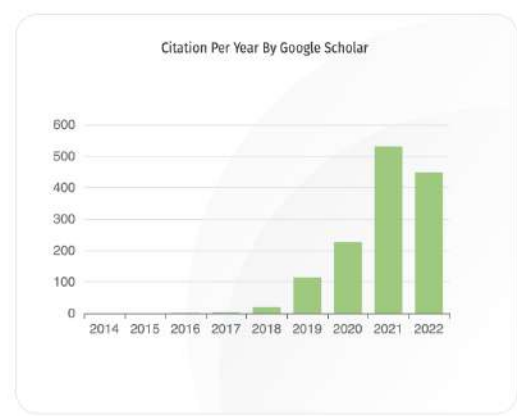
S3
Current Accreditation

Google Scholar Garuda Website Editor URL

History Accreditation



Garuda Google Scholar



Journal By Google Scholar

	All	Since 2017
Citation	1374	1358
h-index	17	17
i10-index	36	35