

SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA BANK BRI DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG



OLEH

MARYAM SAFITRI HASBI
NIM : 2120203862202022

PAREPARE

PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE

2025

**PENGARUH KUALITAS AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN
INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
PADA BANK BRI DI KABUPATEN
SIDENRENG RAPPANG**



OLEH

**MARYAM SAFITRI HASBI
NIM : 2120203862202022**

Skripsi Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Akuntansi Syariah (S. Akun.) pada Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Pada Bank BRI Di Kabupaten Sidenreng Rappang

Nama Mahasiswa : Maryam Safitri Hasbi

NIM : 2120203862202022

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor : B-2952/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2024

Disetujui oleh :

Pembimbing : Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.,
NIP : 19900124 202321 2 036



Mengetahui:

Dekan, 
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Prof. Dr. Muzdaffah Muhammadun, M.Ag
NIP. 19710203 200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* ada Bank BRI Di Kabupaten Sidenreng Rappang

Nama Mahasiswa : Maryam Safitri Hasbi

NIM : 2120203862202022

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor : B-2952/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2024

Tanggal Kelulusan : 12 Juni 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji

Rini Purnamasari, S.E., M.Ak., (Ketua)

Dr. Andi Ayu Frihatni, S. E., M.Ak. (Anggota)

Rismala, M. Ak. (Anggota)



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Muzdaffar Muhammadun, M.Ag
NIP. 19710201 200112 2 002

KATA PENGANTAR

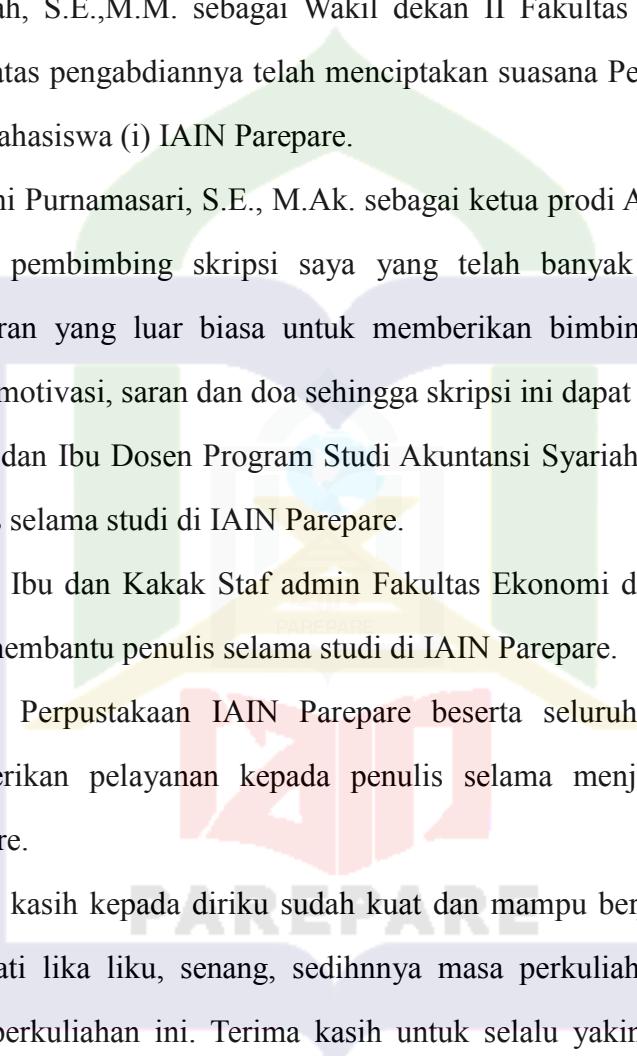
الرَّحِيمُ الرَّحْمَنُ اللَّهُ بِسْمُ

Puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahnya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank BRI Di Kabupaten Sidenreng Rappang” sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Akuntansi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis. Akhir kata penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Penulis ingin mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda tercinta Rahmi dan ayahanda Hasbi, serta ketiga saudara dan saudariku tercinta Wahidin Hasbi, Modi Hasnah dan Ririn Kamariah yang senantiasa memberikan semangat selalu memberikan kasih sayang, cinta dan dukungan, dan motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita – cita. Terima kasih bapak dan ibu telah membuktikan kepada dunia bahwa anak petani bisa menjadi sarjana.

Selanjutnya penulis dengan kerendahan hati juga mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola Pendidikan di IAIN Parepare .



2. Ibu Prof. Dr.Musdalifah Muhammadun,M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak Dr. Andi Bahri S., M.E.,M, Fil.I. Sebagai wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Ibu Dr. Damirah, S.E.,M.M. sebagai Wakil dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdiannya telah menciptakan suasana Pendidikan yang positif bagi mahasiswa (i) IAIN Parepare.
3. Ibu Rini Purnamasari, S.E., M.Ak. sebagai ketua prodi Akuntansi Syariah dan Dosen pembimbing skripsi saya yang telah banyak meluangkan waktu, kesabaran yang luar biasa untuk memberikan bimbingan, ilmu, masukan, kritik, motivasi, saran dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Akuntansi Syariah yang telah mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
5. Bapak, Ibu dan Kakak Staf admin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu penulis selama studi di IAIN Parepare.
6. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
7. Terima kasih kepada diriku sudah kuat dan mampu berjuang hingga saat ini melewati lika liku, senang, sedihnya masa perkuliahan dari awal hingga akhir perkuliahan ini. Terima kasih untuk selalu yakin dan percaya bahwa kamu bisa dan mampu untuk menghadapi proses ini dari awal sampai dengan sekarang.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Muhammad Iqbal, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi

banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah.

9. Sahabat seperjuangan Emma, Miftahul Ibrira, Anugrah Pratiwi, Dwi Sunarti, Milda yang menjadi sahabat dikala senang maupun susah serta selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Semua teman-teman seangkatan Prodi Akuntansi Syariah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberi warna di hari-hari perkuliahan di alur kehidupan penulis selama studi di IAIN Parepare

Penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berjasa memberikan bantuan, baik moril maupun material sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah Swt., menilai segala kebaikan tersebut sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Parepare, 26 April 2025
27 Syawal 1446 H

Penulis,



Maryam safitri hasbi
NIM. 2120203862202022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maryam Safitri Hasbi
NIM : 2120203852202018
Tempat/Tgl. Lahir : Bilokka, 25 Februari 2001
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Pada Bank BRI Di Kabupaten Sidenreng Rappang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atas seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 26 April 2025
27 Syawal 1446 H

Penulis,


Maryam safitri hasbi
NIM. 2120203862202022

ABSTRAK

Maryam Safitri Hasbi, Pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Pada Bank Bri Di Kabupaten Sidenreng Rappang (Dibimbing Rini Purnamasari)

Kualitas audit internal adalah sejauh mana audit internal mampu memberikan penilaian yang objektif, akurat, dan bermanfaat terhadap efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola organisasi. Pengendalian internal adalah sistem kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memastikan keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, serta efektivitas dan efisiensi operasional dan Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dan dijalankan oleh anggota organisasi dalam berinteraksi dan menjalankan tugas sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dan menganalisis apakah kualitas audit internal, pengendalian internal, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance* yang dilakukan di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data penelitian ini yaitu data primer berupa kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 80 sampel yang ditentukan dengan teknik purposive sampling yang kemudian diolah menggunakan Smart-PLS 4.0. Analisis data menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* artinya jika kualitas audit internal meningkat maka *good corporate governance* akan ikut meningkat, pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *good corporate governance*, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan *good corporate governance* artinya jika budaya organisasi meningkat maka *good corporate governance* akan ikut meningkat.

Kata Kunci : *good corporate governance*, kualitas audit internal, pengendalian internal, dan budaya organisasi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	ii
PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN	xv
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	11
B. Tinjauan Teori	18
1. <i>Teori Stewardship</i>	18
2. <i>Teori Behavioral Accounting</i>	21
3. Audit Internal	22
4. Pengendalian Internal.....	28
5. Budaya Organisasi	35
6. <i>Good Corporate Governance</i>	36
7. Pengertian Bank	44

C. Tinjauan Konseptual	44
D. Kerangka Berpikir	47
E. Hipotesis	48
BAB III	55
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	57
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	60
E. Definisi Operasional Variabel	61
F. Instrumen Penelitian	65
G. Teknik Analisis Data	66
BAB IV	72
A. Hasil Penelitian	72
B. Pembahasan	93
BAB V	97
A. Simpulan	97
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	103
BIODATA PENULIS	121

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul tabel	Halaman
3.1	Daftar Jenis Bank dan Jumlah Karyawan	50
3.2	Daftar Bank BRI yang memenuhi kriteria	51
3.2	Indikator pengukuran variabel	56
3.3	Skor dengan skala <i>likert</i>	57
4.1	Penyebaran kuesioner	63
4.2	Rentang usia responden	63
4.3	Jenis kelamin responden	64
4.4	Pengalaman kerja responden	64
4.5	Pendidikan terakhir responden	65
4.6	<i>Outer Loadings</i>	66
4.7	Uji <i>average variance extracted (AVE)</i>	69
4.8	Uji Nilai <i>Fornel – lacker criterion</i>	70
4.9	Uji <i>Discriminant Validity (cross loading)</i>	71
4.10	Uji <i>Heterotrait – Monotrait ratio (HTMT)</i>	73
4.11	Uji <i>composite reliability</i>	74
4.12	Uji <i>cronbach's Alpha</i>	75
4.13	Uji <i>R- Square</i>	76
4.14	Uji <i>F- Square</i>	77
4.15	Uji hipotesis	77

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul gambar	Halaman
2.1	Kerangka berpikir	42



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul lampiran	Halaman
1	Surat Izin Penelitian Dari Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare	90
2	Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan	91
3	Surat Pernyataan Menjaga kerahasiaan Bank	92
4	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	93
5	Kuesioner penelitian	94
6	Tabel karakteristik responden	102
7	Hasil <i>uji convergent validity</i>	103
8	Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i> dan <i>Uji Reliabilitas</i>	104
9	Tabel Uji <i>Discriminant Validity (HTMT)</i>	104
10	Tabel Uji <i>Convergent Validity</i>	105
11	Hasil Uji Reliabilitas	105
12	Hasil Uji <i>Discriminant Validity Second Order</i>	105
13	Hasil Uji <i>R-Square</i> .	106
14	Hasil Uji <i>F-Square</i>	106
16	Hasil Uji Hipotesis	106

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ه	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (ء).

2. Vokal

a. Vokal tunggal (monoftong) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
ؤ	Dhomma	U	U

b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabung antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أي	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
ؤو	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ: Kaifa

حَوْلَ: Haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama

نَا / بِي	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
بِي	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُو	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مات : māta

رمى : ramā

قيل : qīla

يُوت : yamūtu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : raudah al-jannah atau raudatul jannah

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madīnah al-fādilah atau al-madīnatul fādilah

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ُ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

ربنا : *Rabbana*

نجينا : *Najjainā*

الحق : *al-haqq*

الحج : *al-hajj*

نعم : *nu‘ima*

عدو : *‘aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (بى), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَربِي : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ڦ(*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf

langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

السَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (<i>bukan asy- syamsu</i>)
الْزَلْزَلُ	: <i>al-zalzalah</i> (<i>bukan az-zalzalah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>Ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>Al-Nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>Syai'un</i>
أُمْرٌ	: <i>Umirtu</i>

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi ẓilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِنْ اللَّهِ

Dīnullah

بِ اَللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

Hum fī rahmatillāh

10. Huruf kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fīh al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farābī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibnū Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,

Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zāid, ditulis menjadi: Abū Zāid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zāid, Naṣr Ḥamīd Abū)

11. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subḥānāhū wa ta‘āla*

saw. = *ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam*

a.s. = *‘alaihi al- sallām*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l. = Lahir tahun

w. = Wafat tahun

QS .../...:4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص = صفحة

دم = بدون

صلعم = صلی الله علیہ وسلم

ط = طبعة

ن = بدون ناشر

الخ = إلى آخرها / إلى آخره

ج = جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Oleh karena itu, penerapan GCG dalam dunia perbankan mutlak diperlukan untuk menjamin keandalan operasional, integritas pelaporan keuangan, serta perlindungan terhadap nasabah dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam konteks ini, Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG diterapkan secara optimal, tidak hanya pada level pusat, tetapi juga pada unit-unit kerja di daerah, termasuk di Kabupaten Sidenreng Rappang. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi kebutuhan penting bagi setiap organisasi, terutama dalam sektor perbankan. GCG tidak hanya menjadi tolok ukur bagi tata kelola perusahaan yang baik, tetapi juga sebagai alat untuk membangun kepercayaan publik, meningkatkan efisiensi operasional, serta mencegah terjadinya penyimpangan dan praktik korupsi dalam tubuh organisasi. Dalam upaya mencegah kecurangan dan meningkatkan kinerja bank, penting untuk melindungi kepentingan semua *stakeholders* serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika yang berlaku secara umum di industri perbankan.

Untuk mencapai hal ini, bank harus melaksanakan peningkatan budaya organisasi secara menyeluruh. Bank, sebagai lembaga yang memberikan jasa pelayanan, membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk mendukung integritas dan kepercayaan publik. Budaya organisasi dalam konteks ini berfokus

pada pengembangan norma dan praktik yang dapat secara efektif mencegah terjadinya kecurangan. Menurut Tunggal, penerapan budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dalam suatu organisasi merupakan strategi penting dalam pencegahan kecurangan. Budaya yang mengedepankan nilai-nilai integritas dan etika akan menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, yang pada gilirannya dapat memperkuat kepercayaan nasabah, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, dan mendukung pencapaian tujuan-tujuan strategis bank. Peningkatan budaya organisasi yang berorientasi pada kejujuran dan etika akan membantu menciptakan sistem pengendalian internal yang lebih efektif, meminimalisir risiko, dan menjaga reputasi bank sebagai lembaga keuangan yang dapat diandalkan.¹

Gunawan mendefinisikan *corporate governance* sebagai suatu proses dan struktur yang diterapkan dalam pengelolaan perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, sambil tetap mempertahankan dan melindungi kepentingan para stakeholder lainnya. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan bagaimana suatu perusahaan atau organisasi dijalankan.² Sistem ini mencakup berbagai mekanisme dan prosedur yang memastikan operasi perusahaan dilakukan dengan cara yang transparan, akuntabel, dan etis. *Corporate governance* berfungsi sebagai tata kelola yang jelas dan terstruktur, yang menetapkan hak, kewajiban, dan tanggung jawab antara berbagai pihak yang terlibat dalam organisasi, seperti dewan

¹ Amin Wijaya Tunggal, *Teori Dan Kasus Kecurangan Akuntansi Dan Keuangan*, HARVINDO (Jakarta, 2011).

² Raden Muhammad Budi Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021).

direksi, manajemen, pemegang saham, dan stakeholder lainnya. Dengan kata lain, *corporate governance* menciptakan kerangka kerja yang mendefinisikan hubungan antara semua pihak yang terkait, serta menetapkan aturan dan standar yang harus diikuti untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan dalam operasional perusahaan. Melalui penerapan *corporate governance* yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa keputusan-keputusan strategis dan operasional diambil dengan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang semua pihak, sambil menjaga integritas dan reputasi perusahaan di mata publik dan investor.

Hubungan antara Kualitas Audit Internal dan *Good Corporate Governance*, minimnya penelitian dalam negeri menjadi salah satu dorongan bagi peneliti untuk meneliti hal tersebut. Terdapat gap penelitian mengenai variabel kualitas, audit internal terhadap efektifitas dan efisiensi pada bank BRI. Hal demikian dapat dilihat pada penelitian menerangkan bahwa kinerja tinggi dalam audit internal dikaitkan dengan lebih banyak rekomendasi untuk meningkatkan dimensi tata kelola perusahaan. hasil penelitian menunjukkan tersebut bahwa kualitas audit internal dan pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan terhadap bank BRI, dalam artian apabila pelayanan sebuah Bank BRI itu baik tentu hal demikian merupakan gambaran terhadap tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance*. Perbedaan terdapat pada hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan mengapa kualitas audit internal tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas pelayanan nasabah disebabkan oleh kurangnya perencanaan audit sebelum melakukan pemeriksaan. Terjadinya penyalahgunaan wewenang dalam

pengelolaan dana pinjaman nasabah yang menyebabkan kerugian finansial di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang. Pada kasus ini, beberapa pihak internal Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang diduga terlibat dalam penyalahgunaan wewenang dalam proses persetujuan pinjaman nasabah, yang berakibat pada kerugian yang cukup besar. Penyalahgunaan ini berhasil dilakukan karena lemahnya pengendalian internal, terutama dalam hal pengawasan terhadap proses pemberian pinjaman. Selain itu, audit internal yang tidak optimal tidak berhasil mendeteksi adanya penyimpangan dalam waktu yang tepat.

Audit internal Bank BRI di Kabupaten Sidenreng Rappang kurang efektif dalam mendeteksi kesalahan dan potensi penyalahgunaan dana, sehingga kontrol terhadap pemberian pinjaman menjadi lemah. Hal ini menggambarkan rendahnya kualitas audit internal yang seharusnya bisa berperan penting dalam mendeteksi ketidaksesuaian dan potensi kerugian sejak dulu. Sistem pengendalian internal Bank BRI yang tidak cukup kuat memungkinkan adanya ruang untuk manipulasi dalam proses persetujuan pinjaman. Prosedur yang tidak ketat dalam memverifikasi data dan keputusan pemberian pinjaman menyebabkan kegagalan dalam melindungi bank dari risiko kerugian. Untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja, maka diperlukan kepemimpinan yang baik dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Seorang pemimpin dituntut agar memiliki kemampuan menggerakkan perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai prinsip-prinsipnya. Dipihak lain, kepemimpinan adalah suatu kemampuan

mempengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan.³ Di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang, budaya organisasi yang kurang mengedepankan transparansi dan akuntabilitas dapat memperburuk pengawasan internal. Karyawan yang merasa tidak ada konsekuensi serius terhadap penyalahgunaan wewenang mungkin kurang berkomitmen untuk menerapkan prinsip GCG dengan benar.

Tujuan utama dari penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan perusahaan. Penerapan GCG diharapkan dapat mendorong terbentuknya pola kerja manajemen yang bersih, transparan, dan profesional, sebagaimana diuraikan oleh Effendi. Implementasi GCG yang efektif dalam pengelolaan perusahaan—baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik pemerintah—menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dikelola dengan prinsip-prinsip yang baik dan transparan. Hal ini berfungsi sebagai landasan utama dalam membangun kepercayaan publik, yang pada gilirannya dapat menarik minat investor dan meningkatkan nilai saham perusahaan. Lebih jauh lagi, penerapan GCG yang solid memberikan keuntungan tambahan berupa akses yang lebih mudah dan biaya yang lebih rendah untuk mendapatkan sumber modal.⁴ Sebagai contoh, perusahaan yang menerapkan GCG dengan baik sering kali mendapatkan akses ke modal yang lebih murah dan lebih beragam karena dianggap memiliki risiko yang lebih terkontrol. Ini tidak hanya memperbaiki posisi keuangan perusahaan tetapi juga meningkatkan stabilitas dan daya tarik investasi. Selain itu, perusahaan yang

³ Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, and Rini Purnamasari, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar,” *BALANCA*, 2019.

⁴ Muhammad Arif Effendi, *The Power of Good Corporate Governance Teori Dan Implementasinya Ed 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2022).

mempraktikkan GCG dengan konsisten juga cenderung memiliki risiko operasional yang lebih terkendali, yang membantu memastikan keberlanjutan jangka panjang dan keberhasilan dalam pasar yang kompetitif, sebagaimana dijelaskan oleh Syofyan.⁵

Keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor internal yang berperan penting dalam mempengaruhi implementasi GCG meliputi kualitas audit internal, pengendalian internal, serta budaya organisasi dalam perusahaan. Kualitas audit internal yang baik memastikan bahwa laporan keuangan dan operasional perusahaan akurat dan dapat diandalkan, sedangkan pengendalian internal yang efektif mengurangi risiko kecurangan dan kesalahan dalam operasional. Kementerian keuangan merupakan salah satu instansi birokrasi di Indonesia yang memegang peranan penting dalam mewujudkan *good corporate governance*. Di samping tugas utamanya yaitu menyelenggarakan urusan di bidang keuangan, penyelenggaraan urusan di bidang kekayaan negara juga menempati posisi tidak kalah penting untuk terwujudnya akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan pemerintahan di Indonesia.⁶ Budaya organisasi yang positif, yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan etika, juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG diterapkan dengan konsisten dan efektif.⁷ Dalam konteks lembaga

⁵ Efrizal Syofyan, *Good Corporate Governance (GCG)* (Malang: Unisma Press, 2021).

⁶ Andi Ayu Frihatni and Neks Triani, "Determinan Optimalisasi Pemanfaatan Aset Kementerian Keuangan Pada Satuan Kerja Wilayah Sulawesi Selatan," *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2020.

⁷ Raziansyah et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*, Penerbit NEM, 2021.

Perusahaan, penerapan GCG yang baik sangat krusial untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional. Keberhasilan dalam pengelolaan Perusahaan tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip GCG tetapi juga pada bagaimana prinsip-prinsip tersebut diterapkan untuk meningkatkan kualitas layanan pada nasabah. Dengan mengelola internal audit yang kuat, mengimplementasikan pengendalian internal yang ketat, dan membangun budaya organisasi yang mendukung prinsip-prinsip GCG, lembaga kesehatan dapat memaksimalkan efisiensi operasional dan efektivitas pengelolaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga memperkuat kepercayaan nasabah dan pemangku kepentingan, serta memastikan bahwa lembaga Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik dan berkelanjutan.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna ini terdiri dari sekumpulan karakteristik kunci yang sangat dijunjung tinggi oleh organisasi, dan menjadi dasar dari nilai-nilai serta praktik yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari.⁸ Menurut Azizah & Emil, budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang menjadi pedoman dalam tingkah laku sehari-hari dan pembuatan keputusan para karyawan, serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya yang kuat dan positif akan berdampak langsung pada perilaku anggota organisasi; jika budaya organisasi baik, maka

⁸ Yolanda Safitri Nelaz, H. Amir Hasan, and Enni Savitri, “Pengaruh Faktor-Faktor Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Empiris Perusahaan BUMN Pekanbaru),” *Jurnal Ekonomi*, 2018.

anggota yang terlibat cenderung akan berkualitas dan berintegritas tinggi. Hubungan antara budaya organisasi dan GCG adalah bersifat positif dan saling mendukung. Semakin kuat penerapan budaya organisasi, semakin tinggi pula efektivitas penerapan GCG.⁹ Hal ini disebabkan oleh kesamaan fungsi antara keduanya: baik budaya organisasi maupun GCG berfungsi sebagai sistem pengendali dalam organisasi. Keduanya menyediakan acuan dan pedoman yang mendukung pembuatan keputusan yang etis dan transparan. Budaya organisasi yang positif mendukung implementasi prinsip-prinsip GCG dengan menciptakan lingkungan yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan integritas, yang pada gilirannya memperkuat tata kelola perusahaan.¹⁰ Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan sehat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan implementasi GCG, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan reputasi organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang ditulis oleh Pratama yang berjudul Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian adalah pada lokasi penelitian yang diteliti pada Bank yang mana penelitian-penelitian sebelumnya banyak meneliti Perusahaan - perusahaan. Penelitian ini juga dapat dibedakan lewat adanya variabel kualitas audit internal yang masih minim khususnya di Indonesia. Penelitian ini juga

⁹ Azizah and Muhammad Emil, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD KH Daud Arif Kuala Tungkal Jambi," *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2020.

¹⁰ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana (Prenada Media), 2019).

menjadikan Stewardship theory sebagai bahan acuan dasar teori.¹¹ Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan teori agensi sebagai acuan dasar teori yang digunakan. fenomena yang terjadi pada Bank yang umumnya berada di Indonesia beserta adanya hasil penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*”** (Studi kasus pada Bank BRI di Kabupaten Sidenreng Rappang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas audit internal berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*?
4. Apakah Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Good Corporate Governance*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris atas hal – hal sebagai berikut:

¹¹ Adam Junior Pratama, “Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada (PT. Mulia Industrindo Tbk Cikarang)” (Universitas Pakuan, 2019).

1. Untuk mengukur pengaruh audit internal secara signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank BRI di kabupaten sidenreng rappang.
2. Untuk mengukur pengaruh pengendalian internal secara signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank BRI di kabupaten sidenreng rappang.
3. Untuk mengukur pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank BRI di kabupaten sidenreng rappang.
4. Untuk mengukur pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank BRI di kabupaten sidenreng rappang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk kegunaan teoritis, dan kegunaan praktis.

a. Kegunaan teoritis

Sebagai sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya pada masa yang akan datang. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan literatur bacaan bagi mahasiswa dalam hal bisnis.

b. Kegunaan praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, informasi kepada Masyarakat tentang keterbukaan informasi yang dilakukan Perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi pemilik Perusahaan untuk menerapkan prinsip – prinsip *good Corporate Governance* pada pengelolaan keuangan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian mengenai pengaruh audit internal, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*. Dalam hal ini penulis mengambil penelitian yang berkaitan dengan tema yang diangkat. Adapun beberapa penelitian yaitu :

1. Adam Junior Pratama; Hendro Sasongko; Retno Martanti Endah Lestari. (2019). Dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada (PT. Mulia Industrindo Tbk Cikarang).*” Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *exploratory survey*. Lokasi penelitian pada PT. Mulia Industrindo Tbk Cikarang JL Raya Tegal Gede, Lemahabang Cikarang- Bekasi 17550- Indonesia dengan menggunakan data primer yaitu kuisioner yang disebarluaskan dan dikumpulkan dari 34 responden. Metode statistik uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yaitu regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen serta uji koefisien R square, uji t dan uji F untuk membuktikan keterkaitan variabel.¹² Hasil

¹² Pratama.

penelitian menunjukkan bahwa audit internal dan pengendalian internal memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Penerapan *Good Coporate Governance*, serta hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Audit Internal berpengaruh secara simultan Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*. Adapun persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Pendekatan Penelitian Keduanya menggunakan pendekatan untuk menganalisis pengaruh variabel terhadap GCG, sehingga kemungkinan besar memiliki desain penelitian kuantitatif atau kombinasi. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Penekanan Konsep GCG Tidak ada variabel budaya organisasi sebagai bagian yang memengaruhi penerapan GCG. Serta jumlah variabel hanya 2 variabel independen.

2. Harmida Wati; Rahmawati; Haedar. (2021). Dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Good Corporate Governance pada BLUD RSUD Sawerigading Kota Palopo.*”¹³ Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian metode deskriptif adalah cara yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang

¹³ Harmida Wati, Rahmawati, and Haedar, “Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Good Corporate Governance Pada BLUD RSUD Sawerigading Kota Palopo,” *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2021.

berlaku untuk umum. Metode verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara dua variabel atau lebih. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap *good corporate governance* di BLUD RSUD Sawerigading Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder, Untuk mempermudah dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berbentuk kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden (Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading pada Badan Layanan Umum) untuk selanjutnya dijawab. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur, analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian Audit operasional dan pengendalian internal memiliki pengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap *good coorporate governance* di BLUD RSUD Sawerigading Kota Palopo. Adapun persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Sama-sama mengkaji pengaruh *audit* dan *pengendalian internal* terhadap penerapan GCG dan Keduanya kemungkinan besar menggunakan

pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Audit operasional, yaitu audit yang berfokus pada efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kegiatan dan Tidak memasukkan budaya organisasi sebagai variabel penelitian.

3. Dinah Husnia. (2021). Dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Badan Usaha Milik Negara.*”¹⁴ Metode pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan studi pustaka. Kriteria sampel yang digunakan adalah badan usaha milik negara yang terdaftar di BEI tahun 2019. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan rumus regresi linier berganda menunjukan bahwa 1) audit manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada badan usaha milik negara 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada badan usaha milik negara 3) pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan prinsip-

¹⁴ Dinah Husnia, “Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Milik Negara” (Universitas Islam Indonesia, 2021).

prinsip *good corporate governance* pada badan usaha milik negara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dibuktikan dari ketiga variabel yang memiliki skor pengaruh paling tinggi adalah audit internal. Semakin baik kualitas audit internal dalam sebuah Badan Usaha Milik Negara maka akan semakin ekonomis, efisiensi, dan efektivitas kegiatan yang terjadi dalam entitas tersebut. Sehingga kegiatan-kegiatan yang tidak bernilai tambah bagi perusahaan dapat diminimalisir dengan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Audit Manajemen, Komitmen Organisasi, serta Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance*. Adapun persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Keduanya kemungkinan besar menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel dan sama-sama dilakukan pada institusi formal (BLUD dan Bank) yang memerlukan tata kelola berbasis GCG. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Audit operasional, yaitu audit yang berfokus pada efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kegiatan dan Tidak memasukkan budaya organisasi sebagai variabel penelitian.

4. Nurhayani. (2022). Dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Audit Internal terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*

pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.”¹⁵ Jenis penelitian ini adalah assosiatif kausal, dimana terjadi hubungan sebab akibat diantara dua variabel yaitu, variabel dependen dan variabel independen. Desain kausal berguna untuk mengukur hubungan antar variabel atau berguna untuk menganalisis bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran audit internal sebagai variabel independen terhadap penerapan *good corporate governance* sebagai variabel dependen. Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang beralamat di Jl. Andi Kambo No.43, Kelurahan Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Menurut Sugiyono Populasi merupakan bidang umum yang berdasarkan subjek atau subjek yang menggunakan ciri yang diidentifikasi oleh peneliti, untuk dipelajari, diselidiki, kemudian disimpulkan. Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pengaruh audit internal terhadap penerapan *good corporate governance* pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo, dengan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo dengan beberapa kriteria tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa audit internal adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penerapan *good corporate governance*. Adapun persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu

¹⁵ Nurhayani, “Pengaruh Audit Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo” (Universitas Muhammadiyah Palopo, 2022).

melibatkan audit internal sebagai salah satu variabel utama yang memengaruhi penerapan GCG dan penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan variabel. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu hanya menggunakan 1 variabel independen (Audit Internal) dan Berfokus secara spesifik pada audit internal tanpa mempertimbangkan variabel lain.

5. Ricky Agusiadi R.; Imas Rosita. (2022). Dalam judul penelitian yang berjudul “*Pengaruh Pengendalian Intern, Komite Audit Dan Audit Intern Terhadap Good Corporate Governance Di PT. Bio Farma Bandung*”.¹⁶ Penelitian yang digunakan secara kuantitatif dan proses penelitiannya bersifat deduktif, metode yang digunakan bersifat deskriptif dan verifikatif, pengumpulan data yang akan digunakan kuesioner. Uji reliabilitas untuk mengukur instrumen penelitian sehingga mengetahui seberapa konsistensi alat ukur. Uji hipotesis menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda untuk memperkirakan *Good Corporate Governance* yang dipengaruhi oleh Pengendalian Intern, Komite Audit, dan Audit Intern. Kemudian dilakukan uji Determinasi (R^2) guna mengetahui besarnya prosentase yang mempengaruhi variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent, pada penelitian ini adalah nilai Adjusted R Square, selanjutnya uji

¹⁶ Ricky Agusiadi and Imas Rosita, “Pengaruh Pengendalian Intern, Komite Audit Dan Audit Intern Terhadap Good Corporate Governance Di PT. Bio Farma Bandung,” *Jurnal Audit, Pajak, Akuntansi Publik (AJIB)*, 2022.

t dan uji F. Hasil analisis diketahui bahwa pengendalian intern, komite audit, audit intern dan *Good Corporate Governance* dalam kondisi baik, kemudian tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengendalian intern terhadap *Good Corporate Governance*, adapun komite audit dan audit intern berpengaruh signifikan terhadap *Good Corporate Governance*, selanjutnya pengendalian intern, komite audit, dan audit Intern secara bersama-sama mempengaruhi *Good Corporate Governance* di PT. Bio Farma Bandung. Adapun persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Sama-sama melibatkan variabel audit internal dan pengendalian internal sebagai faktor yang memengaruhi penerapan GCG dan Dilakukan pada institusi formal yang menerapkan tata kelola perusahaan berbasis GCG serta Pendekatan Penelitian Besar kemungkinan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu Menambahkan *Komite Audit* sebagai variabel yang berfokus pada pengawasan independent dan Berfokus pada kombinasi pengendalian internal, komite audit, dan audit internal.

B. Tinjauan Teori

1. Teori *Stewardship*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori *Stewardship* sebagai landasan teoritis. Menurut Donaldson dan Davis, Teori *Stewardship* memberikan pemahaman bahwa para pekerja, terutama manajer, tidak

didorong oleh kepentingan pribadi, melainkan lebih berfokus pada pencapaian tujuan utama perusahaan atau organisasi. Teori ini muncul dari perspektif akuntansi manajemen yang didukung oleh teori-teori psikologi dan sosiologi. Dalam penerapan Teori *Stewardship*, pengelolaan organisasi diarahkan pada keharmonisan antara pemilik modal (prinsipal) dan pengelola modal (steward) dalam upaya mencapai tujuan bersama.¹⁷ Dalam konteks akuntansi, teori ini menjelaskan pola kepemimpinan serta hubungan komunikasi antara pemegang saham dan manajemen, atau antara manajemen tingkat atas dan manajer di bawahnya dalam sebuah perusahaan, dengan mekanisme situasional yang mencakup filosofi manajemen, perbedaan budaya organisasi, serta kepemimpinan untuk mencapai tujuan bersama tanpa menghalangi kepentingan masing-masing.¹⁸

Teori *Stewardship* dirancang untuk menguji situasi di mana para eksekutif perusahaan bertindak sebagai pelayan atau memberikan pelayanan (*stewardship*) sehingga mereka termotivasi untuk menjalankan tugas dengan cara yang terbaik. Dasar dari teori ini terletak pada sifat manusia yang dapat dipercaya, bertindak dengan tanggung jawab, serta memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain.¹⁹ Konsep ini mendasari pengembangan kebijakan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dalam suatu perusahaan.

¹⁷ Lex Donaldson and James H. Davis, “Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns,” *Australian Journal of Management*, 1991.

¹⁸ Nining Asniar Ridzal et al., *Akuntansi Keperilakuan Kontemporer Berbagai Bidang (Kajian Teori Dan Riset)* (Pematangsiantar: Media Sains Indonesia, 2022).

¹⁹ Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance)*.

Auditor internal dan semua anggota yang terkait dengan pengendalian internal dalam perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan kebijakan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) sehingga tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan prinsip teori ini, para pekerja akan berupaya memanfaatkan dan mengelola sumber daya secara optimal serta membuat keputusan yang terbaik demi kepentingan dan kemajuan perusahaan. Ketika auditor internal mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan pengendalian internal berjalan efektif, terutama dalam pengambilan keputusan yang menciptakan nilai bagi perusahaan, maka aspek psikologis dalam Teori Stewardship telah terpenuhi.²⁰ Penciptaan nilai (*value creation*) di sini berarti menghasilkan laporan audit yang akurat dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Auditor internal dan semua anggota yang terkait dengan pengendalian internal dalam perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan kebijakan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) sehingga tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan prinsip teori ini, para pekerja akan berupaya memanfaatkan dan mengelola sumber daya secara optimal serta membuat keputusan yang terbaik demi kepentingan dan kemajuan perusahaan. Ketika auditor internal mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan pengendalian internal berjalan efektif, terutama dalam pengambilan keputusan yang menciptakan nilai bagi perusahaan, maka aspek psikologis dalam Teori Stewardship telah terpenuhi. Penciptaan nilai (*value creation*) di sini berarti

²⁰ Pandoyo, *Auditing Dan Faktor-faktor Profesionalisme Auditor* (Jakarta: CV Pena Persada, 2020).

menghasilkan laporan audit yang akurat dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

2. Teori *Behavioral Accounting*

Aspek budaya dalam akuntansi dikenal juga sebagai akuntansi perilaku atau *behavioral accounting*. Beragam budaya dapat mempengaruhi peran serta hasil dari interaksi antara informasi akuntansi dengan perilaku pengguna atau penyajinya. Hal ini berkaitan dengan hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, baik dalam akuntansi keuangan, auditing, maupun akuntansi manajemen, sehingga dianggap sebagai cabang khusus dalam bidang akuntansi.

Menurut Siegel dan Marconi, terdapat tiga aspek utama dalam pengaruh perilaku akuntansi. Pertama, bagaimana perilaku manusia memengaruhi desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi. Akuntansi perilaku menyoroti sikap dan filosofi manajemen yang dapat memengaruhi cara pengawasan akuntansi serta fungsi organisasi, seperti kecenderungan manajemen untuk menghindari risiko (*risk averse*).²¹ Tingkat pengawasan yang ketat atau longgar berdampak pada desain sistem kontrol. Kedua, pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, termasuk dampaknya pada motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja, dan kerja sama. Misalnya, bagaimana anggaran dapat meningkatkan produktivitas atau motivasi, baik dengan ketat atau fleksibel. Ketiga, cara meramalkan dan mengubah perilaku manusia, di mana sistem akuntansi digunakan untuk mempengaruhi perilaku. Ini bisa dilakukan dengan memperketat atau

²¹ Gary Siegel and Helene Ramanauskas-Marconi, *Behavioral Accounting*, South-Western Publishing Company (Cincinnati, 1989).

melonggarkan pengawasan, atau melalui program kompensasi seperti ESOP (*Employee Stock Ownership Program*), sistem pelaporan kinerja, serta mekanisme reward dan penalti untuk prestasi

Schiff dan Lewin membagi empat penerapan utama akuntansi perilaku dalam organisasi. Pertama, *Planning and Budgeting* (Perencanaan dan Penganggaran), yang berfokus pada bagaimana perusahaan merumuskan tujuan operasional dan melibatkan perilaku individu dalam proses tersebut. Kedua, *Decision Making* (Pengambilan Keputusan), yang menitikberatkan pada aspek perilaku dalam proses pengambilan keputusan individu maupun organisasi. Ketiga, *Control* (Pengendalian), bertujuan untuk meneliti masalah individu terkait penilaian kinerja dan bagaimana mereka beradaptasi terhadap sistem pengendalian organisasi. Keempat, *Financial Reporting* (Pelaporan Keuangan), yang mencakup perilaku perata-labaan, keandalan pelaporan akuntansi, dan relevansi informasi akuntansi bagi pengguna.²²

3. Audit Internal

a. Definisi Audit Internal

Tunggal Amin Wijaya, audit internal adalah serangkaian proses dan teknik yang dilakukan oleh karyawan internal suatu organisasi untuk meyakinkan manajemen, secara tangan pertama, observasi di tempat, apakah:

- 1) Pengendalian manajemen yang ada telah cukup memuaskan dan dibina secara efektif.

²² R.A. Supriyono, *Akuntansi Keperilakuan* (Yogyakarta: UGM Press, 2018).

- 2) Catatan dan laporan keuangan, akuntansi dan lainnya menggammbarakan dengan tepat dan segera kegiatan dan hasil yang sebenarnya.
- 3) Setiap bagian, seksi atau unit lainnya bekerja sesuai dengan rencana. Internal audit adalah aktivitas pengujian yang memberikan keandalan atau jaminan yang independen dan objektif serta aktivitas konsultasi yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan melakukan perbaikan terhadap operasi organisasi.²³ Aktivitas tersebut membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan pendekatan yang sistematis, disiplin untuk mengevaluasi dan melakukan perbaikan atas keefektifan manajemen resiko, pengendalian dan proses yang jujur, bersih, dan baik.

Definisi ini mengandung pengertian bahwa audit internal merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk membantu manajemen dalam penyediaan informasi, dengan tujuan audit yaitu menambah nilai perusahaan. Pelaksanaan audit internal dilakukan secara independen dan objektif, berarti tidak terpengaruh oleh pihak maupun dan tidak dalam kegiatan yang diaudit. Hasil audit yang diperoleh dari pelaksanaan audit internal secara independen dan objektif tersebut akan diandalkan oleh pengguna informasi Perbankan memiliki kedudukan yang penting dalam perekonomian suatu negara khususnya di bidang pembiayaan, maka fungsi audit internal menjadi sangat penting. Secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi audit internal bagi manajemen perusahaan adalah untuk menjamin

²³ Tunggal, *Teori Dan Kasus Kecurangan Akuntansi Dan Keuangan*.

pelaksanaan operasional yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Auditor atau akuntan publik merupakan salah satu pihak yang mempunyai peran penting dalam kegiatan perekonomian suatu negara. Auditor bertugas untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang dapat diandalkan. Auditor juga bertanggung jawab untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.²⁴

Sebagai sebuah Perusahaan, tentunya sebuah bank sudah harus memenuhi, mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan serta undang-undang yang berlaku di Republik Indonesia, tidak terkecuali untuk penetapan indikator kualitas audit internal yang telah ditetapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Strategi unik untuk manajemen risiko keuangan (MRK) diperlukan untuk *start-up* karena risiko dan karakteristik keuangannya yang berbeda. Tinjauan literatur ini mengidentifikasi lima faktor penting yang memengaruhi stabilitas dan kelancaran perusahaan, diutamakan di dinamika pasar, inovasi produk, konteks modal, ketergantungan pada investasi luar dan regulasi.²⁵ Menurut Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia No. 01 Tahun 2017 perihal Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN), kualitas audit

²⁴ Nur Wahyuni Sri and Nur Asia Hamid, “Pengaruh Profesionalisme Dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar,” *Assets: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2018.

²⁵ Ira Sahara and Resky Amelya Putry, “Analisis Peran Manajemen Risiko Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengambilan Keputusan Investasi Pada Perusahaan Start-Up Di Indonesia,” *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2025.

mempunyai indikator tolak ukur dan mempunyai standar berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kualitas Proses (kebenaran dan ketepatan temuan audit, sikap skeptisme).

Manfaat yang diperoleh auditor tidak terletak pada temuan audit yang menjadi rekomendasi atau laporan, melainkan pada keefektifan dan efisiensi penyelesaian yang diterapkan oleh perusahaan yang diperiksa. Pemeriksaan oleh auditor internal harus dilaksanakan sesuai aturan dan prosedur yang berlaku, serta dilakukan dengan sikap skeptis.

- b. Kualitas hasil (penilaian rekomendasi, kejelasan laporan, manfaat dari audit).

Setiap bagian perusahaan yang diaudit memiliki tanggung jawab untuk menindaklanjuti laporan dan rekomendasi yang diberikan. Manajemen perusahaan juga perlu mempertahankan serta mengembangkan sistem informasi yang memungkinkan pemantauan berkelanjutan terhadap status tindak lanjut audit tersebut.

- c. Kualitas tindak lanjut dari hasil audit.

Auditor internal perlu memeriksa dan merekomendasikan kepada manajemen perusahaan untuk secara aktif memantau dan menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh auditor internal. Temuan dan rekomendasi yang dihasilkan oleh auditor internal harus terus dipantau agar manfaat dari pemeriksaan tersebut dapat tercapai.²⁶

²⁶ Badan Pemeriksa Keuangan, “Standar Pemeriksaan Keuangan Negara” (Jakarta, 2017).

Cakupan pada audit internal adalah pengecekan atau pengoreksian dan pengevaluasian yang mencakupi pengecekan sistem pengendalian internal suatu kualitas dari kinerja. Ruang lingkup dan tugas dari auditor internal adalah :

- a) Menganalisis realitas dan integritas dari suatu laporan keuangan dan operasi yang telah ditetapkan untuk pengidentifikasiannya serta melaporkan informasi semacamnya.
- b) Menganalisis proses yang telah dibuat dalam menuruti kebijakan, prosedur, hukum dan peraturan dan menganalisis komponen yang melindungi aktivitas secara benar serta memverifikasi keberadaan aktivitas tersebut.
- c) Menilai ekonomis atau tidak serta efisiensi sumber daya yang akan digunakan.
- d) Menganalisis aktivitas agar dapat meyakinkan apakah hasil sudah tetap dengan sasaran serta tujuan yang sudah ditentukan, serta apakah operasi atau program tersebut telah dilakukan berdasarkan dengan perencanaan.²⁷

b. Fungsi Audit Internal

Audit internal terlibat dalam memenuhi kebutuhan manajemen, dan staf audit yang paling efektif meletakkan tujuan manajemen dan organisasi di atas rencana dan aktivitas mereka. Tujuan-tujuan audit disesuaikan dengan tujuan manajemen, sehingga auditor internal itu sendiri berada dalam posisi untuk menghasilkan nilai tertinggi pada hal-

²⁷ Sri Rahayu, *Audit & Auditor Internal Pemerintah* (Malang: Penerbit Peneleh, 2022).

hal yang dianggap manajemen paling penting bagi kesuksesan organisasi. Menurut Sawyer's yang diterjemahkan oleh Adhariani mengatakan bahwa fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

- a) Mengawasi kegiatan-kegiatan yang tidak dapat diawasi oleh manajemen puncak.
- b) Mengidentifikasi dan meminimalkan risiko. Auditor internal memperluas persepsi tentang manajemen risiko dan meningkatkan upaya untuk menyakinkan manajemen bahwa semua jenis risiko organisasi telah diperhatikan dengan layak.²⁸
- c) Memvalidasi laporan ke manajemen senior.
- d) Membantu manajemen pada bidang-bidang teknis. Auditor internal modern harus mengetahui bagaimana data berawal, bagaimana proses pengolahannya, dan dimana letak risiko keamanannya. Dengan semakin banyaknya prosedur audit tradisional yang diganti dengan pemrosesan data elektronik, semua auditor internal membutuhkan paling tidak beberapa tingkat keahlian. Pengamanan data telah menjadi risiko terbesar yang dihadapi oleh organisasi modern. IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) dalam Standar Profesional Akuntan Publik mengatakan fungsi audit internal adalah memantau kinerja pengendalian entitas. Pada waktu auditor berusaha memahami pengendalian internal, auditor harus berusaha memahami fungsi audit intern yang cukup untuk mengidentifikasi aktivitas audit intern yang relevan dengan pernyataan audit

²⁸ Lawrence B. Sawyer, Mortimer A. Dittenhofer, and James H. Scheiner, *Sawyer's Internal Auditing: Audit Internal Sawyer, Edisi 5* (Jakarta: Salemba Empat; IIA Indonesia, 2005).

c. Tujuan Audit Internal

Tujuan audit internal adalah sebagai berikut :

- a) Meneliti dan menilai apakah pelaksanaan daripada pengendalian internal di bidang akuntansi dan operasi cukup dan memenuhi syarat
- b) Menilai apakah kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditentukan betul-betul ditaati
- c) Menilai apakah aktiva perusahaan aman dari kehilangan atau kerusakan dan penyelewengan.
- d) Menilai kecermatan data akuntansi dan data lain dalam organisasi perusahaan.
- e) Menilai mutu atau pelaksanaan daripada tugas-tugas yang diberikan kepada masing-masing manajemen

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan audit internal adalah memberikan bantuan atau jasa kepada manajemen perusahaan secara berkesinambungan mengenai temuan-temuan kesalahan (*error*) dan ketidakberesan (*irregularities*) dengan cara memberikan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar mengenai pengendalian dengan prosedur yang telah ditetapkan.

4. Pengendalian Internal

a. Definisi Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah elemen penting dalam manajemen risiko yang harus diterapkan oleh setiap lembaga untuk mencapai tujuan mereka. Pentingnya pengendalian internal dalam suatu lembaga mengharuskan pelaksanaannya secara konsisten untuk memastikan kesinambungan serta membangun kepercayaan dari

pihak donor dan Masyarakat.²⁹ Pengendalian internal harus dijalankan seefektif mungkin dalam perusahaan untuk mencegah kesalahan, kecurangan, dan penyimpangan. Misalnya, dalam perusahaan kecil, pengendalian dapat dilakukan langsung oleh pemilik. Namun, seiring dengan bertambahnya ukuran perusahaan dan kompleksitas tugas yang harus dilaksanakan, pimpinan perusahaan tidak lagi dapat melakukan pengendalian secara langsung. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem pengendalian internal yang dapat memberikan keyakinan kepada pemimpin bahwa tujuan perusahaan telah tercapai.³⁰

b. Tujuan Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan yang memadai bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering disebut sebagai pengendalian, dan secara keseluruhan membentuk pengendalian internal entitas tersebut. Tujuan dari pengendalian internal adalah untuk memastikan pencapaian efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan informasi keuangan, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu :

1. Reliabilitas pelaporan keuangan

Manajemen bertanggung jawab untuk menyusun laporan bagi para investor, kreditor, dan pengguna lainnya. Mereka memiliki tanggung jawab hukum dan profesional untuk memastikan bahwa informasi

²⁹ Faiz Zamzami, Mukhlis, and Anissa Eka Pramesti, *Audit Keuangan Sektor Publik Untuk Laporan Keuangan Pemerintah Daerah* (Yogyakarta: UGM Press, 2018).

³⁰ Eko Sudarmanto et al., *Sistem Pengendalian Internal* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021).

disajikan secara wajar sesuai dengan standar pelaporan, seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). Tujuan dari pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah untuk memenuhi tanggung jawab tersebut.

2. Efisiensi dan Efektivitas Operasi

Pengendalian perusahaan akan mendorong penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan. Tujuan utama pengendalian ini adalah mencari informasi akurat tentang operasi perusahaan untuk pengambilan keputusan.

3. Ketaatan pada undang-undang dan peraturan

Organisasi publik, non-publik, dan nirlaba harus mematuhi berbagai hukum dan peraturan selain mematuhi ketentuan hukum. Ada beberapa orang yang hanya berhubungan secara tidak sadar, langsung terkait dengan akuntansi, seperti UU lingkungan dan hak sipil, sementara yang lain terkait erat dengan akuntansi, seperti peraturan pajak penghasilan dan kecurangan.³¹

c. Komponen Struktur Pengendalian Internal

Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commissions (COSO) yang dibentuk pada tahun 1985 bertujuan untuk mengidentifikasi faktorfaktor yang menyebabkan penggelapan laporan keuangan dan membuat rekomendasi untuk mengurangi kejadian tersebut.

³¹ Alvin A. Arens et al., *Auditing and Assurance Services* (Pearson, 2023).

Internal control terdiri dari 5 komponen yang saling berkaitan diantaranya.³²

a) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian membentuk pola organisasi dan memengaruhi kesadaran pengendalian para anggotanya. Lingkungan ini menjadi fondasi bagi seluruh komponen pengendalian internal, memberikan disiplin dan struktur. Selain itu, lingkungan pengendalian memberikan panduan bagi organisasi dan memengaruhi kesadaran pengendalian individu di dalamnya. Beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan pengendalian meliputi integritas dan etika, komitmen terhadap kompetensi, keberadaan dewan direksi serta komite audit, gaya manajemen dan operasi, struktur organisasi, serta pemberian wewenang dan tanggung jawab, serta praktik dan kebijakan sumber daya manusia. Auditor perlu memahami lingkungan pengendalian dengan baik untuk menilai sikap, kesadaran, dan tindakan manajemen serta dewan komisaris terhadap pengendalian internal, dengan memperhatikan baik substansi maupun dampak pengendalian secara keseluruhan.

b) Penaksiran Resiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko melibatkan identifikasi dan analisis entitas terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuan, yang menjadi dasar dalam pengelolaan risiko. Penentuan risiko terkait laporan keuangan mencakup identifikasi, analisis, dan pengelolaan risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan Pernyataan Standar

³² Robbert R. Moeller, *Executive's Guide to COSO Internal Controls: Understanding and Implementing the New Framework* (Hoboken: John Wiley & Sons, 2013).

Akuntansi Keuangan (PSAK). Manajemen risiko mengevaluasi hubungan antara risiko asersi spesifik dalam laporan keuangan dengan aktivitas seperti pencatatan, pemrosesan, pengikhtisaran, dan pelaporan data keuangan. Risiko yang relevan untuk pelaporan keuangan mencakup berbagai peristiwa dan kondisi internal maupun eksternal yang dapat terjadi dan berdampak negatif pada kemampuan entitas untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan data keuangan secara konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan. Risiko dapat muncul atau berubah akibat berbagai faktor, termasuk perubahan dalam lingkungan operasional, kehadiran personel baru, sistem informasi yang baru atau ditingkatkan, teknologi baru, produk atau aktivitas baru, restrukturisasi perusahaan, operasi internasional, dan penerapan standar akuntansi yang baru.

c) Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian mencakup kebijakan dan prosedur yang berfungsi untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dengan baik. Aktivitas ini berperan penting dalam memastikan tindakan yang diperlukan diambil untuk mengatasi risiko dalam mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkatan organisasi dan fungsi. Secara umum, aktivitas pengendalian yang relevan dengan audit dapat dikategorikan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan peninjauan kinerja, pengolahan informasi, pengendalian fisik, dan pemisahan tugas. Aktivitas pengendalian dapat dikelompokkan ke dalam kategori berikut:

1) Pengendalian Pemrosesan Informasi, pengendalian umum, pengendalian aplikasi, otorisasi yang tepat, pencatatan dan dokumentasi, pemeriksaan independen.

2) Pemisahan tugas.

3) Pengendalian fisik.

4) Telaah kinerja.

d) Informasi dan Komunikasi (*Information and communication*)

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasi, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka. Sistem informasi yang relevan dalam pelaporan keuangan yang meliputi sistem akuntansi yang berisi metode untuk mengidentifikasi, menggabungkan, menganalisa, mengklasifikasi, mencatat, dan melaporkan transaksi serta menjaga akuntabilitas asset dan kewajiban. Komunikasi meliputi penyediaan deskripsi tugas individu dan tanggung jawab berkaitan dengan struktur pengendalian intern dalam pelaporan keuangan. Auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan dengan pelaporan keuangan untuk memahami:

- 1) Golongan transaksi dalam operasi entitas yang signifikan bagi laporan keuangan.
- 2) Bagaimana transaksi tersebut dimulai.
- 3) Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang tercakup dalam pengolahan dan pelaporan transaksi.

4) Pengolahan akuntansi yang dicakup sejak saat transaksi dimulai sampai dengan dimasukkan ke dalam laporan keuangan, termasuk alat elektronik yang digunakan untuk mengirim, memproses, memelihara, dan mengakses informasi.

e) Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian internal secara berkelanjutan. Pemantauan mencakup evaluasi desain dan operasional pengendalian yang tepat waktu serta pengambilan langkah-langkah korektif. Proses ini dilakukan melalui kegiatan yang berlangsung terus-menerus, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya. Di berbagai organisasi, auditor internal atau staf yang menjalankan fungsi serupa berkontribusi dalam memantau aktivitas entitas. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dan komunikasi dari pihak eksternal, seperti umpan balik pelanggan dan tanggapan dari badan pengatur, yang dapat memberikan indikasi mengenai masalah atau area yang perlu diperbaiki. Komponen pengendalian internal ini relevan untuk audit di setiap entitas. Komponen tersebut harus dipertimbangkan sehubungan dengan ukuran entitas, karakteristik kepemilikan dan organisasi, sifat bisnis, serta keberagaman dan kompleksitas operasinya, termasuk metode yang digunakan untuk mengirimkan, mengolah, memelihara, dan mengakses informasi, serta penerapan persyaratan hukum dan peraturan.³³

³³ Moeller.

5. Budaya Organisasi

Organisasi dapat dipahami sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok, yang terbentuk melalui pengalaman dalam menyelesaikan masalah terkait penyesuaian dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal. Pola ini telah terbukti efektif sehingga dianggap sah dan diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat dalam menerima, berpikir, dan merespons berbagai masalah. Budaya organisasi adalah sistem penyebaran nilai-nilai dan kepercayaan yang berkembang di dalam organisasi, yang berfungsi mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Jika budaya organisasi mendukung strategi perusahaan, hal ini bisa menjadi instrumen penting dalam membangun keunggulan kompetitif. Menurut Robbins, budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi lain.³⁴ Sementara itu, budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar menyelesaikan masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, serta berintegrasi dengan lingkungan internal.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang berisi norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang dianut oleh setiap individu di dalamnya, yang berfungsi untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi diperlukan sebagai sistem nilai yang membentuk pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Ketika budaya organisasi

³⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9*, PT Indeks Kelompok Gramedia (Jakarta, 2003).

tumbuh dan terpelihara dengan baik, hal tersebut akan mendorong perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik dan lebih kompetitif.

6. *Good Corporate Governance*

a. *Definisi Good Corporate Governance*

Ada berbagai pengertian *Good Corporate Governance* (GCG) yang dapat dijelaskan lebih lanjut.

1. Menurut OECD dalam Zarkasyi, corporate governance didefinisikan sebagai:

"*Corporate governance* merupakan struktur yang disusun oleh stakeholder, pemegang saham, komisaris, dan manajer untuk menentukan tujuan perusahaan serta sarana untuk mencapainya, sekaligus mengawasi kinerja perusahaan".³⁵

2. Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor: Kep-117/M-MBU/2002 tentang praktik Good Corporate Governance pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dijelaskan bahwa: "Tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), yang selanjutnya disebut GCG, adalah prinsip-prinsip yang mendasari proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha".
3. Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance bagi Bank Umum menjelaskan bahwa: "Good Corporate Governance adalah tata kelola perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*),

³⁵ OCDE, *G20/OECD Principles of Corporate Governance* (Paris: OECD Publishing, 2023).

pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*)”.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* adalah sistem pengelolaan perusahaan yang dirancang untuk:

- f) Meningkatkan kinerja perusahaan.
- g) Melindungi kepentingan *stakeholders*.
- h) Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
- i) Menerapkan nilai-nilai etika dalam pengelolaan bisnis.

Dengan penerapan GCG, perusahaan diharapkan dapat beroperasi secara lebih efektif, transparan, dan berintegritas, sehingga mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan hak-hak dan kewajiban berbagai pihak yang terlibat. Kemampuan perusahaan untuk mengembangkan strategi bisnis juga harus terus diasah dan dikembangkan agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Salah satu bentuk strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah masuk dan bergabung dalam pasar modal untuk menunjang kinerja perusahaan.³⁶

Konsep *Corporate Governance* dapat dipahami sebagai sekumpulan mekanisme yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar operasionalnya sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).³⁷ *Good Corporate Governance* merujuk pada struktur, sistem, dan proses yang diterapkan oleh pihak internal maupun eksternal terkait

³⁶ Indrayani, “Pengaruh Pengetahuan Investasi Dan Motivasi Investasi Terhadap Minat Investasi Di Pasar Modal,” *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2023.

³⁷ Syofyan, *Good Corporate Governance (GCG)*.

perusahaan, dengan tujuan untuk memberikan nilai tambah yang berkelanjutan dalam jangka panjang, sambil tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lain, dan berdasarkan pada peraturan serta norma yang berlaku. Istilah "Good" mencerminkan tingkat pencapaian hasil yang memenuhi standar, menunjukkan kepatuhan dan keteraturan dalam operasional perusahaan sesuai dengan konsep *corporate governance*. Struktur mencakup susunan atau kerangka dasar manajemen perusahaan yang didasarkan pada distribusi hak dan tanggung jawab di antara berbagai pihak dalam perusahaan (dewan komisaris, direksi, dan RUPS/pemegang saham) serta stakeholder lainnya, lengkap dengan aturan dan prosedur pengambilan keputusan dalam konteks perusahaan. Sistem terdiri dari prosedur formal dan informal yang mendukung struktur dan strategi operasional perusahaan. Proses mencakup kegiatan yang mengarahkan dan mengelola bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan, menyelaraskan perilaku perusahaan dengan harapan masyarakat, serta mempertahankan akuntabilitas kepada pemegang saham.³⁸ Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa GCG adalah:

- a) Suatu struktur yang mengatur pola hubungan harmonis tentang peran dan wewenang komisaris, direksi, pemegang saham, dan para stakeholder lainnya.
- b) Suatu sistem pengawasan dan keseimbangan kewenangan atas pengendalian perusahaan yang dapat membatasi munculnya dua peluang, yaitu pengelolaan yang salah dan penyalahgunaan aset perusahaan.

³⁸ Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance)*.

- c) Suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian, berikut dengan pengukuran kinerjanya.

b. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

Setiap perusahaan wajib memastikan penerapan prinsip-prinsip atau asas *Good Corporate Governance* (GCG) dalam setiap aspek bisnisnya. Prinsip-prinsip GCG mencakup transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan, yang diperlukan untuk mencapai keberlanjutan usaha perusahaan sambil memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

a) Transparansi (*Transparency*)

Agar dapat menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan perlu menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus proaktif dalam mengungkapkan tidak hanya isu-isu yang diwajibkan oleh undang-undang, tetapi juga informasi penting yang diperlukan untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur, dan pemangku kepentingan lainnya. Berikut adalah pedoman utama untuk pelaksanaannya:

- 1) Perusahaan harus menyediakan informasi yang tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dan dapat diperbandingkan sesuai dengan haknya.
- 2) Informasi yang harus diungkapkan termasuk visi, misi, sasaran, dan strategi bisnis perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham, dan lainnya. pengendali, sistem manajemen resiko, sistem pengawasan dan pengendalian

internal, pelaksanaan sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, kepemilikan saham oleh anggota Direksi dan Dewan Komisaris dan anggota keluarga mereka dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi keadaan perusahaan.

- 3) Prinsip keterbukaan yang dianut oleh perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, dan hak-hak pribadi.
- 4) Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.

b) Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan cara yang transparan dan adil. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu dikelola dengan benar, terukur, dan sesuai dengan kepentingan organisasi, sambil tetap memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Akuntabilitas adalah prasyarat penting untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan. Berikut adalah pedoman utama untuk pelaksanaannya:

- 1) Perusahaan harus menjelaskan rincian tugas dan tanggung jawab setiap anggota staf dan perusahaan secara jelas dan selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, serta strategi perusahaan.
- 2) Perusahaan harus memastikan bahwa semua pihak yang berkepentingan dan anggota staf memiliki kemampuan yang sesuai

dengan tugas, tanggung jawab, dan peran mereka dalam pelaksanaan (GCG).

- 3) Perusahaan harus memastikan adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan.
- 4) Perusahaan perlu menetapkan ukuran kinerja untuk seluruh lapisan organisasi yang selaras dengan tujuan usaha perusahaan, serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi yang jelas.
- 5) Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap pihak perusahaan yang bersangkutan dan semua karyawan harus berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku (*code of conduct*) yang telah disepakati.

c) **Responsibilitas (Responsibility)**

Perusahaan harus mematuhi hukum yang berlaku serta menjalankan tanggung jawabnya terhadap masyarakat dan lingkungan agar keberlanjutan usaha dalam jangka panjang terjaga dan diakui sebagai warga korporat yang baik. Berikut adalah pedoman utama untuk pelaksanaannya:

- 1) Pihak-pihak perusahaan yang berkepentingan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan (*by laws*).
- 2) Perusahaan harus melaksanakan tanggung jawab sosial dengan antara lain peduli terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama

di sekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

d) Independensi (*Independency*)

Agar pelaksanaan asas *Good Corporate Governance* (GCG) berjalan dengan baik, perusahaan perlu dikelola secara independen, sehingga setiap organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak luar. Berikut adalah pedoman utama untuk pelaksanaannya:

- 1) Setiap pihak yang terlibat dalam perusahaan harus menghindari dominasi oleh pihak mana pun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, serta bebas dari konflik kepentingan dan segala bentuk pengaruh atau tekanan, agar pengambilan keputusan dapat dilakukan secara objektif.
- 2) Setiap karyawan perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan yang berlaku, tanpa saling mendominasi atau melempar tanggung jawab di antara satu sama lain.

e) Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

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

Pedoman pokok pelaksanaannya:

- 1) Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan mengemukakan

pendapat demi kepentingan perusahaan, serta membuka akses informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam konteks posisi masing-masing.

- 2) Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada Perusahaan.
- 3) Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, dan kondisi fisik.

c. Tujuan *Good Corporate Governance*

Good corporate governance mempunyai beberapa tujuan yaitu:

- a. Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham dan para anggota nonpemegang saham yang bersangkutan.
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja dewan pengurus atau *board of directors* dan manajemen perusahaan.
- c. Meningkatkan mutu hubungan *board of directors* dengan manajemen senior perusahaan.
- d. Mengurangi *agency cost*, yaitu biaya yang harus ditanggung pemegang saham sebagai akibat pendeklasian wewenang kepada pihak manajemen.
- e. Meningkatkan nilai saham perusahaan sehingga dapat meningkatkan citra perusahaan kepada publik lebih luas dalam jangka Panjang.³⁹

³⁹ Syofyan, *Good Corporate Governance (GCG)*.

7. Pengertian Bank

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan, bank didefinisikan sebagai badan usaha yang memiliki peran utama untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk penyaluran dana lainnya, dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat luas dan mendukung pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Secara umum, bank merupakan lembaga keuangan yang memiliki otoritas dan fungsi penting dalam perekonomian, yaitu untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito, dan berbagai jenis simpanan lainnya. Setelah dana tersebut terkumpul, bank memiliki tanggung jawab untuk menyalurkan kembali dana tersebut kepada pihak-pihak yang memerlukan, baik dalam bentuk kredit untuk konsumsi, modal kerja, atau investasi, serta melalui instrumen keuangan lainnya, seperti pembiayaan proyek atau pembelian surat berharga. Fungsi ini berperan penting dalam menjaga likuiditas perekonomian, memfasilitasi kegiatan usaha, serta mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas

C. Tinjauan Konseptual

Tinjauan Konseptual menjelaskan bahwa hubungan atau kaitan antara konsep yang satu dengan konsep lainnya yang berhubungan dengan masalah

yang diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara akurat tentang dari masalah yang diteliti.

1. Audit Internal

Audit internal adalah proses evaluasi yang dilakukan secara independen dan objektif oleh unit audit internal dalam suatu organisasi untuk menilai efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, serta tata kelola perusahaan (*corporate governance*). Tujuan utama dari audit internal adalah untuk memberikan keyakinan kepada manajemen dan pemangku kepentingan lainnya bahwa proses operasional organisasi berjalan secara efisien, sesuai dengan kebijakan, peraturan, dan tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi dan mencegah adanya penyimpangan atau risiko yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Pengendalian internal

Pengendalian internal adalah sistem atau proses yang diterapkan oleh manajemen suatu organisasi untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan secara efektif, efisien, sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta melindungi aset perusahaan dari penipuan, kesalahan, atau penyalahgunaan. Tujuan utama dari pengendalian internal adalah untuk memberikan kepastian yang memadai bahwa tujuan operasional, pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan dapat tercapai dengan baik.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi yang membentuk cara mereka berinteraksi, bekerja, dan membuat keputusan. Budaya ini mencerminkan

karakter organisasi dan mempengaruhi cara kerja individu serta hubungan mereka dengan lingkungan kerja. Budaya organisasi mencakup aspek-aspek seperti etika, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan sikap terhadap inovasi dan perubahan.

4. *Good Corporate Governance*

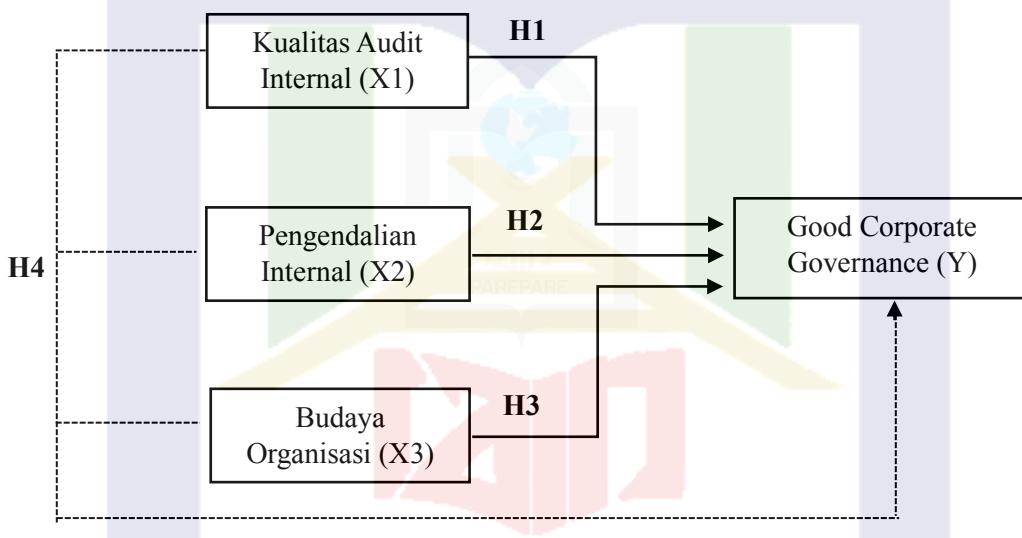
Good Corporate Governance merupakan sistem tata kelola organisasi berisi peraturan dimana mengatur terkait hubungan antara kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban. Sistem ini merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan organisasi dan bertujuan untuk meningkatkan nilai tambah (added value) bagi setiap pihak yang memiliki kepentingan (*stakeholders*). 45 Dalam penelitian yang dimaksud *Good Corporate Governance* ialah sistem tata kelola Perusahaan, pada perusahaan air minum Tirta Karajae kota Parepare berdasarkan lima prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggung jawaban, kemandirian, dan kewajaran.

5. Bank

Bank adalah lembaga keuangan yang berfungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, seperti tabungan, giro, dan deposito, serta menyalurkan dana tersebut kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pinjaman. Bank juga menyediakan berbagai layanan keuangan lainnya, seperti transfer uang, pembayaran, dan investasi, yang mendukung aktivitas ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka Pikir adalah sebuah model konseptual tentang bagaimana teori dihubungkan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Maka kerangka pikir dapat dipahami sebagai sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini merupakan bagan kerangka berpikir untuk memahami landasan berfikir dari penelitian ini :



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yang menunjukkan hubungan antara tiga variabel independen, yaitu kualitas audit internal (X1), pengendalian internal (X2), dan budaya organisasi (X3), terhadap variabel dependen yaitu *good corporate governance* (Y). Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kualitas audit internal berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap *good*

corporate governance. Sementara itu, hipotesis ketiga (H3) menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap *good corporate governance*. Secara keseluruhan, hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* di lingkungan organisasi, khususnya pada Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang.

E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Kualitas audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap penerapan *good corporate governance*, dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi pada Bank.

Hipotesis berasal dari perkataan hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara (Wardani, 2020).⁴⁰ Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan.

Berdasarkan identifikasi masalah kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Kualitas Audit Internal terhadap Good Corporate Governance (GCG)

Fenomena terkait dengan belum optimalnya pengelolaan bank di beberapa daerah dapat dijelaskan dengan menggunakan Teori Stewardship yang dikemukakan oleh Donaldson dan Davis. Teori ini berlandaskan pada pandangan bahwa manusia memiliki sifat dapat dipercaya, bertanggung

⁴⁰ Dian Kusuma Wardani, *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif Dan Asosiatif)* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020).

jawab, serta memiliki integritas dan kejujuran dalam berinteraksi dengan pihak lain.⁴¹ Prinsip utama teori ini menyatakan bahwa para pekerja akan berupaya menggunakan serta mengelola sumber daya dengan maksimal dan mengambil keputusan yang terbaik demi kepentingan dan kemajuan organisasi.

Kualitas audit internal merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas berbagai aktivitas dalam suatu perusahaan, termasuk penerapan kebijakan *good corporate governance*. Pernyataan ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Nafi'ah & Setiyanti menunjukkan ketidaksesuaian, di mana kualitas audit internal tidak mempengaruhi nasabah, yang disebabkan oleh kurangnya perencanaan audit sebelum pemeriksaan.⁴² Penilaian kualitas audit internal melibatkan beberapa indikator, seperti kualitas proses, kualitas hasil, dan kualitas tindak lanjut dari hasil audit. Jika semua indikator ini terpenuhi sesuai peraturan, maka akan mendukung kebijakan *good corporate governance* dalam perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian Abdullah, Ismail, & Smith, yang menunjukkan bahwa ketika auditor internal dapat mengelola kualitas audit internal berdasarkan Teori Stewardship dan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, terutama dalam pembuatan keputusan yang memberikan nilai bagi perusahaan, maka aspek psikologis dalam Teori Stewardship telah terpenuhi.⁴³

⁴¹ Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance)*.

⁴² Zumrotun Nafi'ah and Sri Wiranti Setiyanti, "Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati," *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2018.

⁴³ Razimah Abdullah, Zubaidah Ismail, and Malcolm Smith, "Audit Committees' Involvement and the Effects of Quality in the Internal Audit Function on Corporate Governance," *International Journal of Auditing*, 2018.

H₁: Kualitas Audit internal berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*

b. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap *Good Corporate Governance* (GCG)

Optimalisasi pengelolaan bank di beberapa daerah melalui pengendalian internal merupakan faktor internal yang signifikan dalam mendukung penerapan *good corporate governance*. Ini sejalan dengan dasar yang dikemukakan oleh Donaldson dan Davis dalam Stewardship Theory, yang berasumsi bahwa manusia pada dasarnya dapat dipercaya, bertanggung jawab, serta memiliki integritas dan kejujuran dalam hubungannya dengan pihak lain. Auditor internal dan semua pihak yang terkait dengan pengendalian internal dalam suatu perusahaan memainkan peran penting dalam menetapkan kebijakan *good corporate governance* sehingga tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) dapat berjalan optimal apabila perusahaan memiliki pengendalian internal yang efektif.⁴⁴ Pengendalian internal berperan dalam mengarahkan dan menyelaraskan seluruh petugas agar operasional perusahaan terfokus pada pencapaian GCG demi mewujudkan kinerja yang sesuai rencana, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian "Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Pelaksanaan *Good Governance*" (Studi Pada Badan Layanan Umum Universitas Brawijaya Malang), yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berdampak positif

⁴⁴ Komite Nasional Kebijakan Governance, *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia* (Jakarta: KKNG, 2006).

pada penerapan GCG.⁴⁵ Sistem pengendalian internal yang baik dapat meminimalkan kekurangan dan memungkinkan penerapan GCG yang efektif. GCG memiliki peran dalam mengurangi masalah internal perusahaan dengan memperbaiki komunikasi, mengurangi conflict of interest, fokus pada tujuan perusahaan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan membangun kepercayaan pemegang saham. Oleh karena itu, pengendalian internal sangat penting bagi penerapan GCG dan perlu berfungsi sebagai alat penilaian independen untuk mendukung manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Efektivitas pengendalian internal membantu mencegah kesalahan, kekurangan, dan penyimpangan dalam perusahaan, sesuai dengan penelitian Husnia.⁴⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Cassandra menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal berdampak negatif terhadap penerapan prinsip *good corporate governance*.⁴⁷ Namun, pandangan ini dibantah oleh Arifudin & Juhadi, yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal sebagai bentuk pengawasan diperlukan karena adanya kebutuhan untuk mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi.⁴⁸ Hal ini sesuai dengan *Stewardship Theory*, yang menyebutkan bahwa seorang manajer atau pemilik perusahaan yang merasa kekurangan waktu dan kemampuan untuk mengelola semua kegiatan

⁴⁵ Patricia Saptapradipita, “Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pelaksanaan Good Governance (Studi Pada Badan Layanan Umum Universitas Brawijaya Malang)” (Universitas Brawijaya, 2014).

⁴⁶ Husnia, “Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Prinsip Prinsip Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Milik Negara.”

⁴⁷ Rizka Cassandra, “Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Komite Audit Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Empiris Pada BUMN Di Kota Surakarta)” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

⁴⁸ Opan Arifudin and Juhadi, “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance,” *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2020.

perusahaan akan mendelegasikan tanggung jawab kepada orang lain. Setelah mendelegasikan, muncul kebutuhan untuk mengawasi kegiatan dan hasil yang dicapai oleh para pelaksana. Konsep ini menekankan tujuan utama bisnis, yaitu mencapai kinerja yang baik, profitabilitas, dan melindungi sumber daya dengan memastikan keandalan laporan organisasi serta kepatuhan terhadap hukum dan regulasi di mana perusahaan beroperasi.

H₂: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Good Corporate Governance.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Good Corporate Governance (GCG)

Sebagai lembaga, bank perlu memiliki budaya organisasi yang baik untuk mendukung optimalisasi pengelolaan melalui penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hal ini sejalan dengan Stewardship Theory, yang menyatakan bahwa kerangka kerja organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku harian, membantu karyawan membuat keputusan, dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai serangkaian asumsi yang diterima secara implisit oleh kelompok, yang memengaruhi cara kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Suyono.⁴⁹

Budaya perusahaan yang baik adalah budaya yang selaras dengan nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, yang dipelajari, ditetapkan, dan

⁴⁹ Eko Suyono and Eko Hariyanto, “Relationship Between Internal Control, Internal Audit, and Organization Culture With Good Governance: Indonesian Case,” *China-USA Business Review*, 2012.

dikembangkan secara berkesinambungan. Budaya ini berfungsi sebagai perekat dan menjadi panduan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Savitri , yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan, semakin efektif pula pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Penelitian Suyono sejalan dengan temuan Dale, yang menyatakan bahwa kualitas layanan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengelolaannya. Dalam organisasi, banyak faktor yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan, sementara jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu dengan kepentingan masing-masing.⁵⁰ Oleh karena itu, budaya organisasi sangat penting sebagai kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. Penelitian Cassandra menyajikan pandangan berbeda, menemukan bahwa budaya organisasi dapat berdampak negatif terhadap prinsip-prinsip GCG. Namun, secara umum, budaya organisasi yang baik akan sangat memengaruhi perilaku anggota organisasi, sehingga menciptakan individu yang berkualitas.⁵¹

H₃: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Good Corporate Governance (GCG).

⁵⁰ Carol Paschal Wojtyla Dale, “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit Pupuk Kaltim, Kota Bontang, Kalimantan Timur” (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020).

⁵¹ Cassandra, “Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Komite Audit Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Empiris Pada BUMN Di Kota Surakarta).”

d. Kualitas Audit Internal, Pengendalian internal dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Good Corporate Governance (GCG)

Kualitas audit internal, pengendalian internal, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang. Hipotesis ini akan diuji menggunakan uji regresi berganda untuk melihat apakah ketiga variabel independen (kualitas audit internal, pengendalian internal, dan budaya organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (*Good Corporate Governance*).



BAB III

METODE PENILITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri – ciri keilmuan, audit internal, pengendalian internal dan budaya organisasi. Dengan demikian metode penelitian pada penelitian ini sebagai berikut.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Ada beberapa pendekatan yang bisa digunakan dalam penelitian ini, tetapi pendekatan utama yang disarankan adalah studi kasus dengan fokus pada Bank BRI di Kabupaten sidenreng rappang. Studi kasus adalah pendekatan penelitian yang mendalam terhadap satu atau lebih objek (dalam hal ini, Bank BRI di Kabupaten sidenreng rappang). Ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi faktor-faktor secara lebih komprehensif dalam konteks organisasi tertentu. Dalam pendekatan deduktif, peneliti memulai dengan teori atau hipotesis dan kemudian menguji hipotesis tersebut melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam kasus ini mungkin adalah "Kualitas audit internal, pengendalian internal, dan budaya organisasi secara positif mempengaruhi penerapan GCG". Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data numerik menggunakan instrumen seperti kuesioner. Untuk mengukur variabel-variabel seperti kualitas audit internal dan pengendalian internal. Adapun Jenis dan Sumber Data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), berupa persepsi (opini, sikap, pengalaman) secara individual atau kelompok, hasil suatu kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden. Daftar pertanyaan kuesioner berasal daripenelitian terdahulu.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain atau sudah ada, bukan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data ini bisa berupa data yang sudah dipublikasikan seperti jurnal, buku, artikel, atau laporan penelitian sebelumnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pada Unit Bank BRI di kabupaten sidenreng rappang jalan poros soppeng, Desa corawali.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 1 bulan di Bank BRI kabupaten Sidenreng Rappang.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan anggota atau objek – objek yang menjadi focus penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank BRI di Kabupaten Sidenreng Rappang, terutama mereka yang terlibat dalam proses audit internal, pengendalian internal, atau memiliki pemahaman tentang budaya organisasi dan praktik tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) di lingkungan kerja mereka. Ini mencakup karyawan dari berbagai level jabatan, baik dari level operasional hingga level manajerial, yang memiliki pengetahuan dan peran terkait topik penelitian

Tabel 3.1

Daftar Jenis Bank dan Jumlah Karyawan

No	Jenis Bank	Jumlah Bank	Jumlah karyawan
1.	Kantor Cabang BRI Sidrap	1	42
2.	Kantor cabang pembantu BRI Sidrap	13	260
3.	Teras Bank BRI Sidrap	4	4

Sumber : Data Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang (2025)

Bank BRI Unit Dipilih karena dinilai memiliki fasilitas yang lengkap, serta tim audit internal dan sumber daya yang ada untuk mendukung fasilitas tersebut dinilai terpenuhi.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.⁵² Sampel penelitian ini adalah pegawai bagian akuntansi dan keuangan yang bertugas sebagai akuntan serta auditor internal yang ada di Bank BRI di Kabupaten Sidenreng Rappang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁵³ Berdasarkan jumlah populasi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 orang dari setiap 13 Bank BRI Unit di Kabupaten Sidenreng Rappang dengan total jumlah 80 responden. Adapun kriteria-kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tetap yang bekerja di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang.
- b. Karyawan yang memiliki keterlibatan dalam kegiatan audit internal atau pengendalian internal.
- c. Karyawan yang memiliki pemahaman mengenai budaya organisasi di Bank BRI.

⁵² Diana Widhi Rachmawati et al., *Metodologi Penelitian* (Malang: Cendekia Publisher, 2022).

⁵³ Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Jakarta, 2019).

d. Karyawan yang memahami atau terlibat dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) di Bank BRI.

Berikut adalah Bank BRI Unit yang pegawainya dijadikan responden penelitian yang telah memenuhi kriteria:

Tabel 3.2

Daftar Bank BRI yang Memenuhi Kriteria

NO.	BANK BRI	JENIS
1.	Bank BRI Unit Amparita Sidrap	Kantor Unit
2.	Bank BRI Unit Baranti Sidrap	Kantor Unit
3.	Bank BRI Unit Benteng Sidrap	Kantor Unit
4.	Bank BRI Unit Bila Sidrap	Kantor Unit
5.	Bank BRI Unit Lancirang Sidrap	Kantor Unit
6.	Bank BRI Unit Lawawoi Sidrap	Kantor Unit
7.	Bank BRI Unit Otting Sidrap	Kantor Unit
8.	Bank BRI Unit Pangkajene Sidrap	Kantor Unit
9.	Bank BRI Unit Rappang Sidrap	Kantor Unit
10.	Bank BRI Unit Tanru Tedong Sidrap	Kantor Unit
11.	Bank BRI Unit Timoreng Panua Sidrap	Kantor Unit
12.	Bank BRI Unit Wanio Sidrap	Kantor Unit
13.	Bank BRI Unit Watang Sidenreng Sidrap	Kantor Unit

Sumber: Data Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang (2025)

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan di atas, maka diperoleh besarnya sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Total data yang disebarluaskan di semua Bank BRI berjumlah 80 data. Adapun kriteria responden yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

- Kepala bagian akuntansi Bank BRI.
- Sekretaris bagian akuntansi Bank BRI.
- Anggota tetap bagian akuntansi Bank BRI.
- Kepala bagian satuan pengawas internal Bank BRI.

- e. Sekretaris bagian satuan pengawas internal Bank BRI
- f. Anggota tetap bagian satuan pengawas internal Bank BRI.

D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk mengumpulkan data dalam melakukan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti turun langsung ke lokasi atau dengan kata lain penelitian lapangan. Adapun metode pengumpulan dan pengolahan data dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Rachmawati angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi memungkinkan peneliti untuk secara langsung mengamati praktik kerja yang terkait dengan audit internal, pengendalian internal, serta budaya organisasi di Bank BRI. Dengan melakukan observasi ini, peneliti dapat melihat bagaimana kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, serta mendapatkan gambaran nyata mengenai efektivitas dan konsistensi penerapan proses-proses tersebut di lapangan. Teknik ini juga memberikan peluang untuk mencatat dinamika kerja dan interaksi antar karyawan, yang dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang budaya organisasi dan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG).

E. Definisi Operasional Variabel

Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dijelaskan dalam landasan teori sebelumnya maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain.⁵⁴ Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen sebagai berikut:

a. Kualitas Audit Internal

Audit Internal adalah proses pemeriksaan internal atas pengendalian yang dilakukan manajemen, apakah berjalan dengan baik serta efektif, hingga unit yang menjalankan sudah sesuai dengan prosedur – prosedur yang telah ditetapkan.⁵⁵ Menurut Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia No. 01 Tahun 2017 perihal Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN), kualitas audit mempunyai indikator tolak ukur dan mempunyai standar berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Kualitas Proses (kebenaran dan ketepatan temuan audit, sikap skeptisme).
- b) Kualitas hasil (penilaian rekomendasi, kejelasan laporan, manfaat dari audit).
- c) Kualitas tindak lanjut dari hasil audit.

⁵⁴ Unaradjan.

⁵⁵ Hery, *Auditing: Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi* (Jakarta: PrenadaMedia, 2019).

b. Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah rencana, prosedur dan kebijakan yang didesain oleh manajemen untuk member jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional, kehandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap undang – undang.⁵⁶

Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commissions (COSO) yang dibentuk pada tahun 1985 bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penggelapan laporan keuangan dan membuat rekomendasi untuk mengurangi kejadian tersebut. Internal control tersebut menjadi indikator pengukuran dari variabel pengendalian internal yang terdiri dari 5 komponen yang saling berkaitan diantaranya, yaitu:

- 1) Lingkungan Pengendalian
- 2) Penaksiran Resiko
- 3) Aktivitas Pengendalian
- 4) Informasi dan Komunikasi
- 5) Pemantauan

c. 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.⁵⁷ Budaya

⁵⁶ Sudarmanto et al., *Sistem Pengendalian Internal*.

⁵⁷ Sutrisno, *Budaya Organisasi*.

organisasi memiliki karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi yang mencakup tujuh karakteristik berikut.⁵⁸

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko
- 2) Perhatian kerincian
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi orang
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan
- 7) kemantapan

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.⁵⁹ Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah *Good Corporate Governance*. Secara sederhana, *Good Corporate Governance* didefinisikan sebagai seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya, terkait dengan hak dan kewajiban masing-masing. Dengan kata lain, ini adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan.

Good Corporate Governance merupakan variabel utama yang menjadi fokus penelitian ini. Responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Kuesioner tersebut

⁵⁸ Solehatin Ika Putri et al., *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)* (Pematangsiantar: Media Sains Indonesia, 2022).

⁵⁹ Rachmawati et al., *Metodologi Penelitian*.

disusun berdasarkan penelitian sebelumnya. Untuk mempermudah analisis statistik, seluruh elemen *Good Corporate Governance* digabungkan dalam kuesioner penerapannya.⁶⁰ Elemen-elemen yang ada pada *Good Corporate Governance* menjadi indikator pengukuran variabel yang berupa:

- 1) Akuntabilitas
- 2) Transparansi
- 3) Pertanggungjawaban
- 4) Kemandirian
- 5) Kewajaran

Penilaian terhadap definisi operasional variabel disusun dalam tabel 3.2. berikut ini:

Tabel 3.2.
Indikator Pengukuran Variabel

No.	Variable	Indicator	Sumber
1.	Kualitas Audit Internal (X1)	1. Kualitas Proses (kebenaran dan ketepatan temuan audit, sikap skeptisme); 2. Kualitas hasil (penilaian rekomendasi, kejelasan laporan, manfaat dari audit); 3. Kualitas tindak lanjut dari hasil audit.	(Badan Pemeriksa Keuangan, 2017).

⁶⁰ Arifudin and Juhadi, "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance."

2.	Pengendalian Internal (X2)	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penaksiran Resiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan	(Moeller, 2013).
3.	Budaya Organisasi (X3)	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian kerincian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan.	(Putri, Supriatna, & Djaha, 2022).
4.	Good Corporate Governance (Y)	1. Akuntabilitas 2. Transparansi 3. Pertanggungjawaban 4. Kemandirian 5. Kewajaran.	(Syofyan, 2022).

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan Skala Likert untuk mengukur *reliability* (keandalan), *responsiveness* (daya tanggap), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), dan *tangibles* (aspek yang dapat dilihat secara fisik) dari individu atau kelompok terkait variabel penelitian. Variabel yang diukur dijabarkan

menjadi sejumlah indikator, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian berupa pernyataan atau pertanyaan. Data variabel tersebut dikumpulkan melalui kuesioner dan diukur dengan Skala Likert, yang menilai sikap responden berdasarkan tingkat persetujuan mereka. Skor diberikan berdasarkan poin berikut: 1 untuk "sangat tidak setuju," 2 untuk "tidak setuju," 3 untuk "cukup," 4 untuk "setuju." dan 5 untuk "sangat setuju." Pada setiap jawaban akan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Skor dengan Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018: 168)

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah tahap penting dalam penelitian yang bertujuan untuk memeriksa, mengolah, dan mengidentifikasi pola-pola gejala sosial yang sedang diteliti. Proses ini dilakukan agar laporan penelitian dapat menyajikan informasi, menghasilkan kesimpulan, serta memberikan rekomendasi kepada pembuat kebijakan.⁶¹ Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui software SmartPLS

⁶¹ Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

versi 4. PLS adalah salah satu metode dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang memiliki beberapa keunggulan dibandingkan teknik SEM lainnya (Machmudah, 2020). SEM dikenal fleksibel karena dapat menjembatani teori dengan data, serta mampu menganalisis jalur (path analysis) menggunakan variabel laten, sehingga sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Metode PLS juga memiliki keunggulan dalam hal ketahanan, karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Misalnya, data tidak harus berdistribusi normal multivariat, dan modelnya dapat mengakomodasi indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, hingga rasio. Selain itu, metode ini cocok untuk penelitian dengan ukuran sampel kecil.⁶²

Partial Least Square (PLS) tidak hanya berfungsi untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga untuk menguji keberadaan hubungan antara variabel laten. Metode ini sangat cocok digunakan dalam penelitian berbasis prediksi karena kemampuannya untuk menganalisis data secara efektif. Selain itu, PLS memungkinkan analisis hubungan antar variabel laten dan dapat digunakan untuk menguji konstruk yang dibentuk oleh indikator refleksif maupun formatif. Kemampuan ini menjadi keunggulan PLS dibandingkan SEM berbasis kovarian, yang tidak dapat menangani konstruk dengan indikator refleksif dan formatif sekaligus karena akan menghasilkan model yang tidak teridentifikasi. Pemilihan metode PLS dalam penelitian ini didasarkan pada keberadaan empat variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksif dan diukur menggunakan pendekatan refleksif *second-order factor*. Model

⁶² Nagian Toni and Leny Anggara, *Analisis Partial Least Square Studi Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia* (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021).

refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau *manifest* sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis *second-order factor* adalah metode *repeated indicators approach*, yang juga dikenal sebagai *hierarchical component model*. Meskipun metode ini mengulangi penggunaan variabel manifest atau indikator, pendekatan ini memiliki keunggulan karena memungkinkan estimasi model dilakukan menggunakan algoritma standar PLS.

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner sah dan dapat digunakan secara akurat. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan yang terkait dengan setiap variabel. Tahapan pengujian validitas meliputi . *Content Validity, convergent validity, average variance extracted (AVE),* dan *discriminant validity.*

a) *Content Validity*

Validitas kuesioner dapat dicapai dengan menggunakan kuesioner yang sudah sering digunakan oleh peneliti lain. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan hasil studi literatur dan dimodifikasi sesuai kebutuhan untuk mengurangi potensi bias preferensi dari responden.

b) *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi bertujuan untuk menentukan apakah setiap item pertanyaan mengukur dimensi yang sama dalam suatu variabel. Hanya item pertanyaan dengan tingkat signifikansi tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error, yang dianggap memenuhi syarat dalam pengukuran variabel penelitian. Validitas konvergen dianggap tercapai apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap variabel lebih dari 0,5, dan nilai *loading factor* untuk setiap item juga melebihi 0,5.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Uji validitas dilakukan dengan mengevaluasi validitas item pertanyaan melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. AVE mengukur persentase rata-rata varians yang diekstraksi antara item pertanyaan atau indikator dalam suatu variabel, yang berfungsi sebagai ringkasan indikator konvergen. Suatu item pertanyaan memenuhi syarat validitas yang baik jika nilai AVE-nya lebih besar dari 0,5 untuk setiap indikator.

d) *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk menentukan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai korelasi variabel terhadap dirinya sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lain. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat diuji melalui *cross loading*, di mana nilai cross loading setiap item pada

variabelnya sendiri harus lebih tinggi dibandingkan korelasi item tersebut dengan variabel lain.

b. Reliabilitas

Secara umum, reliabilitas diartikan sebagai serangkaian pengujian untuk mengevaluasi keandalan item-item dalam instrumen penelitian. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam merepresentasikan suatu konsep, atau konsistensi jawaban responden terhadap item-item dalam kuesioner. Reliabilitas dapat diuji menggunakan *composite reliability*, di mana suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$.⁶³

c. Model Struktural atau *Inner Model*

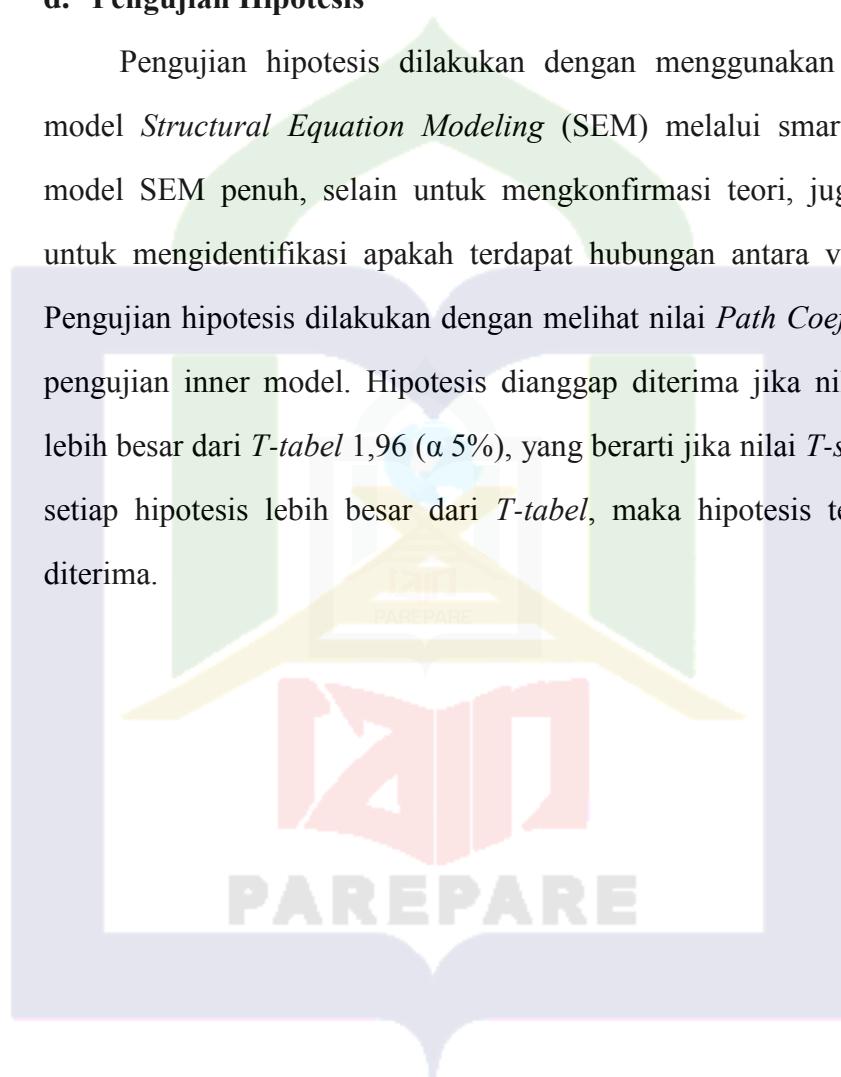
Inner model (model hubungan internal, model struktural, dan teori substantif) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, uji *Stone-Geisser Q-square* untuk melihat relevansi prediktif, serta uji t dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model menggunakan PLS, evaluasi dimulai dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten dependen, yang interpretasinya serupa dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, apakah pengaruhnya signifikan. Selain nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan

⁶³ Zaky Machmuddah, *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi* (Yogyakarta: Deepublish, 2021).

melihat *Q-square* untuk prediktif relevansi pada model konstruktif. *Q-square* mengukur sejauh mana model dan estimasi parameter mampu menghasilkan nilai observasi yang akurat (Machmuddah, 2021).⁶⁴

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis full model *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui smartPLS. Dalam model SEM penuh, selain untuk mengkonfirmasi teori, juga digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara variabel laten. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *Path Coefficient* dalam pengujian inner model. Hipotesis dianggap diterima jika nilai *T-statistik* lebih besar dari *T-tabel* 1,96 (α 5%), yang berarti jika nilai *T-statistik* untuk setiap hipotesis lebih besar dari *T-tabel*, maka hipotesis tersebut dapat diterima.



⁶⁴ Machmuddah.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Data pada penelitian ini diambil dan dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner ke Bank BRI Sidrap, yang diserahkan kepada bagian Tata Usaha dari masing-masing Bank. Data yang berhasil terkumpul dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

Keterangan	jumlah
Kuesioner yang disebar	80
Kuesioner yang Kembali	80
Kuesioner tidak Kembali	0
Tingkat pengembalian (response rate)	100%

Sumber: Lampiran 2, Tabel Karakteristik Responden, diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dari 80 eksemplar kuesioner yang telah disebar. Seluruh kuesioner yang telah kembali dapat dipakai untuk diolah menjadi data dalam penelitian ini yang berjumlah 80 responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Rentang Usia Responden

Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25 Tahun	11	13,74%
25-35 Tahun	39	48,75%
36-45 Tahun	22	27,5%
46-55 Tahun	8	10%

Sumber: Lampiran 2, Tabel Karakteristik Responden, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden dalam masing-masing rentang usia adalah sebagai berikut: 11 responden berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 13,74%, 39 responden berusia antara 25-35 tahun mencapai 48,75%, 22 responden berusia antara 36 - 45 tahun mendominasi sebesar 27,5% dan 8 responden berusia antara 46-55 tahun memiliki persentase paling sedikit yaitu 10%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – laki	42	52,5%
Perempuan	38	47,5%

Sumber: Lampiran 2, Tabel Karakteristik Responden, diolah (2025)

Tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 80 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 42 responden atau sebesar 52,5% merupakan laki-laki, sedangkan 38 responden atau sebesar 47,5% merupakan perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja yang ada pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman Kerja	Jumlah Responden	Persentase
0-5 Tahun	11	13,75%
5-10 Tahun	39	48,75%
10-15 Tahun	30	37,5%

Sumber: Lampiran 2, Tabel Karakteristik Responden, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja selama 5–10 tahun, yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 48,75%. Selanjutnya, sebanyak 30 responden atau 37,5% memiliki pengalaman kerja selama 10–15 tahun. Sementara itu, responden dengan pengalaman kerja 0–5 tahun berjumlah 11 orang atau 13,75%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup, yaitu di atas 5 tahun, sehingga diharapkan mereka memiliki pemahaman yang baik terhadap topik yang diteliti.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang ada pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Percentase
SMA/SMK	4	5%
D3	6	7,5%
S1	51	63,75%
S2	19	23,75%

Sumber: Lampiran 2, Tabel Karakteristik Responden, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 51 responden atau 63,75%. Selanjutnya, sebanyak 19 responden atau 23,75% merupakan lulusan Strata 2 (S2). Responden dengan latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 6 orang atau 7,5%, dan sisanya sebanyak 4 orang atau 5% merupakan lulusan SMA/SMK.

6. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Analisis model pengukuran model analisis atau outer model menggunakan dua tahap pengujian, antara lain:

- Validitas dan reabilitas konstrik
- Validitas Deskriminan

a. Construct reability and validity

Tabel 4.6
Tabel Outer Loading

Indikator	Outer loading
BO1 <- Budaya Organisasi	0.588
BO1 <- IPR	0.883
BO2 <- Budaya Organisasi	0.741
BO2 <- IPR	0.928
BO3 <- Budaya Organisasi	0.688
BO3 <- Orientasi Orang	0.888
BO4 <- Budaya Organisasi	0.626
BO4 <- Orientasi Orang	0.863
BO5 <- Budaya Organisasi	0.847
BO5 <- Keagresifan	1.000
BO6 <- Budaya Organisasi	0.821
BO6 <- Orientasi Hasil	1.000
BO7 <- Budaya Organisasi	0.763
BO7 <- Kemantapan	1000
BO8 <- Budaya Organisasi	0.778
BO8 <- Orientasi Tim	0.855
BO9 <- Budaya Organisasi	0.754
BO9 <- Orientasi Tim	0.845
BO10 <- Budaya Organisasi	0.652
BO10 <- Perhatian Kerincian	1.000
GCG1 <- Akuntabilitas	0.860
GCG1 <- Good Corporate Governance	0.749
GCG2 <- Akuntabilitas	0.940
GCG2 <- Good Corporate Governance	0.850
GCG3 <- Akuntabilitas	0.879
GCG3 <- Good Corporate Governance	0.792
GCG4 <- Akuntabilitas	0.927
GCG4 <- Good Corporate Governance	0.790
GCG5 <- Good Corporate Governance	0.854
GCG5 <- Transparansi	0.899
GCG6 <- Good Corporate Governance	0.684
GCG6 <- Transparansi	0.804
GCG7 <- Good Corporate Governance	0.707
GCG7 <- Transparansi	0.811

GCG8 <- Good Corporate Governance	0.814
GCG8 <- Transparansi	0.813
GCG9 <- Good Corporate Governance	0.671
GCG9 <- Pertanggungjawaban	0.887
GCG10 <- Good Corporate Governance	0.772
GCG10 <- Pertanggungjawaban	0.797
GCG11 <- Good Corporate Governance	0.679
GCG11 <- Pertanggungjawaban	0.888
GCG12 <- Good Corporate Governance	0.679
GCG12 <- Kemandirian	0.875
GCG13 <- Good Corporate Governance	0.798
GCG13 <- Kemandirian	0.917
GCG14 <- Good Corporate Governance	0.839
GCG14 <- Kemandirian	0.921
GCG15 <- Good Corporate Governance	0.720
GCG15 <- Kewajaran	0.898
GCG16 <- Good Corporate Governance	0.751
GCG16 <- Kewajaran	0.893
GCG17 <- Good Corporate Governance	0.758
GCG17 <- Kewajaran	0.927
KAI1 <- Kualitas Audit Internal	0.631
KAI1 <- Kualitas Proses	0.748
KAI2 <- Kualitas Audit Internal	0.691
KAI2 <- Kualitas Proses	0.871
KAI3 <- Kualitas Audit Internal	0.284
KAI3 <- Kualitas Proses	0.391
KAI4 <- Kualitas Audit Internal	0.689
KAI4 <- Kualitas Proses	0.821
KAI5 <- Kualitas Audit Internal	0.702
KAI5 <- Kualitas Proses	0.772
KAI6 <- Kualitas Audit Internal	0.554
KAI6 <- Kualitas Proses	0.710
KAI7 <- Kualitas Audit Internal	0.524
KAI7 <- Kualitas Proses	0.494
KAI8 <- Kualitas Audit Internal	0.646
KAI8 <- Kualitas Hasil	0.647
KAI9 <- Kualitas Audit Internal	0.652
KAI9 <- Kualitas Hasil	0.767
KAI10 <- Kualitas Audit Internal	0.703

KAI10 <- Kualitas Hasil	0.850
KAI11 <- Kualitas Audit Internal	0.775
KAI11 <- Kualitas Hasil	0.846
KAI12 <- Kualitas Audit Internal	0.653
KAI12 <- Kualitas Hasil	0.754
KAI13 <- Kualitas Audit Internal	0.739
KAI13 <- Kualitas Tindak Lanjut	0.837
KAI14 <- Kualitas Audit Internal	0.775
KAI14 <- Kualitas Tindak Lanjut	0.874
KAI15 <- Kualitas Audit Internal	0.783
KAI15 <- Kualitas Tindak Lanjut	0.894
KAI16 <- Kualitas Audit Internal	0.727
KAI16 <- Kualitas Tindak Lanjut	0.872
KAI17 <- Kualitas Audit Internal	0.773
KAI17 <- Kualitas Tindak Lanjut	0.863
PI1 <- LP	0.361
PI1 <- Pengendalian Internal	0.314
PI2 <- LP	0.910
PI2 <- Pengendalian Internal	0.793
PI3 <- LP	0.879
PI3 <- Pengendalian Internal	0.798
PI4 <- LP	0.883
PI4 <- Pengendalian Internal	0.907
PI5 <- Pengendalian Internal	0.751
PI5 <- PR	0.892
PI6 <- Pengendalian Internal	0.922
PI6 <- PR	0.939
PI7 <- Pengendalian Internal	0.787
PI7 <- PR	0.888
PI8 <- IK	0.896
PI8 <- Pengendalian Internal	0.783
PI9 <- IK	0.917
PI9 <- Pengendalian Internal	0.888
PI10 <- IK	0.879
PI10 <- Pengendalian Internal	0.739
PI11 <- Pemantauan	0.941
PI11 <- Pengendalian Internal	0.824
PI12 <- Pemantauan	0.947
PI12 <- Pengendalian Internal	0.930

PI13 <- Pemantauan	0.879
PI13 <- Pengendalian Internal	0.847
PI14 <- Aktivitas Pengendalian	0.870
PI14 <- Pengendalian Internal	0.799
PI15 <- Aktivitas Pengendalian	0.904
PI15 <- Pengendalian Internal	0.922
PI16 <- Aktivitas Pengendalian	0.863
PI16 <- Pengendalian Internal	0.874
PI17 <- Aktivitas Pengendalian	0.817
PI17 <- Pengendalian Internal	0.764

Sumber: Pengolahan data oleh penulis dengan smartPLS (2025)

Outer loadings adalah ukuran sejauh mana indikator-indikator tersebut "konvergen" atau berkorelasi dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini outer loadings nya berada diangka > 0.70 indikator yang memiliki nilai outer loading > 0.70 diartikan bahwa indicator pada variable tersebut dinyatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori memadai dan baik, sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan untuk tahap pengujian validitas berikutnya.

a) Uji Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran yang digunakan dalam analisis pemodelan struktural seperti PLS-SEM untuk menilai sejauh mana indikator yang digunakan dalam suatu konstruk mampu menjelaskan varian dari konstruk tersebut.

Tabel 4.7
Uji Average Variance Extracted (AVE)

Dimensi	Average variance extracted (AVE)
Aktivitas Pengendalian	0.746
Akuntabilitas	0.580
IK	0.805
IPR	0.821
Kemandirian	0.818
Kewajaran	0.514
Kualitas Hasil	0.603
Kualitas Proses	0.638
Kualitas Tindak Lanjut	0.754
LP	0.807
Orientasi Orang	0.766
Orientasi Tim	0.723
PR	0.822
Pemantauan	0.698
Pertanggungjawaban	0.737
Transparansi	0.693

sumber : Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka berikut ini adalah interpretasi dari hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)* yang telah dilakukan:

Semua dimensi yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai AVE diatas 0,5 yang berarti semua dimensi tersebut mampu menjelaskan variabilitas konstruknya dengan baik. Nilai AVE tertinggi dimiliki oleh dimensi PR dengan nilai AVE berjumlah 0,822 dan nilai AVE terendah dimiliki dimensi Kewajaran dengan nilai AVE sebesar 0,514.

b) Uji *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai cross loading, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya.

Tabel 4.8

Nilai Fornel – Lacker Criterion

	Budaya organisasi	Good corporate governance	Kualitas audit internal	Pengendalian internal
BO	0.864	0.856	0.761	0.824
GCG	0.856	0.898	0.860	0.747
KAI	0.761	0.860	0.777	0.634
PI	0.824	0.747	0.634	0.835

sumber: Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE konstruk tersebut lebih besar daripada korelasi dengan semua konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan antara konstruk tersebut baik. Semua konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, karena setiap akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.9
Discriminant Validity (Cross Loading)

	Kualitas audit internal	Pengendalian internal	budaya organisasi	<i>Good corporate governance</i>
KAI1	0.8799	0.2361	0.2250	0.2097
KAI2	0.8396	0.3799	0.3278	0.1778
KAI3	0.8333	0.2389	0.3014	0.1792
KAI4	0.8736	0.2681	0.2701	0.3000
KAI5	0.8653	0.2951	0.2715	0.1986
KAI6	0.8452	0.2345	0.1813	0.034
KAI7	0.8332	0.2376	0.1326	0.0826
KAI8	0.8332	0.2367	0.1792	-0.027
KAI9	0.8776	0.2365	0.1160	0.098
KAI10	0.8663	0.2564	0.1701	0.089
KAI11	0.8221	0.2763	0.2361	0.2132
KAI12	0.8534	0.2563	0.3799	0.3583
KAI13	0.8442	0.2908	0.2389	0.3042
KAI14	0.8443	0.2863	0.2681	0.3076

KAI15	0.7667	0.2443	0.2951	0.2361
KAI16	0.8446	0.2997	0.2345	0.2435
KAI17	0.8331	0.2112	0.2376	0.2435
PI1	0.3750	0.8569	0.2367	0.2908
PI2	0.2939	0.8715	0.2365	0.2635
PI3	0.2326	0.8069	0.2564	0.1823
PI4	0.2326	0.8444	0.2763	0.3526
PI5	0.2299	0.8750	0.2563	0.2816
PI6	0.3194	0.8443	0.2908	0.2376
PI7	0.3229	0.8809	0.2863	0.2367
PI8	0.6211	0.8664	0.2443	0.2365
PI9	0.2264	0.8770	0.2997	0.2564
PI10	0.1910	0.8601	0.2112	0.2763
PI11	0.2514	0.8662	0.2715	0.2563
PI12	0.2396	0.8773	0.3174	0.2908
PI13	0.2244	0.8066	0.3424	0.2863
PI14	0.2271	0.8334	0.2743	0.3421
PI15	0.2361	0.8221	0.2889	0.2435
PI16	0.2435	0.8882	0.2776	0.2637
PI17	0.2435	0.8332	0.2117	0.2435
BO1	0.2908	0.1076	0.8375	0.2637
BO2	0.2635	0.1694	0.8903	0.2536
BO3	0.1823	0.2514	0.8743	0.2637
BO4	0.3526	0.0951	0.8417	0.2983

BO5	0.2816	0.1181	0.8431	0.2837
BO6	0.2376	-0.016	0.8443	0.2093
BO7	0.2367	0.1396	0.8787	0.2376
BO8	0.2365	0.1104	0.8908	0.2139
BO9	0.2564	0.084	0.8772	0.897
BO10	0.2763	0.095	0.8922	0.2645
GCG1	0.2563	0.3654	0.361	0.8438
GCG2	0.2908	0.2765	0.3799	0.8646
GCG3	0.2863	0.3674	0.2389	0.8056
GCG4	0.3421	0.2783	0.2681	0.8063
GCG5	0.2435	0.2349	0.2951	0.8465
GCG6	0.2637	0.2943	0.2345	0.8434
GCG7	0.2435	0.2647	0.2376	0.8232
GCG8	0.2637	0.2745	0.2367	0.9643
GCG9	0.2536	0.2001	0.2365	0.8908
GCG10	0.2345	0.3763	0.2564	0.7112
GCG11	0.2376	0.3743	0.2763	0.7339
GCG12	0.2367	0.3884	0.2563	0.8433
GCG13	0.2365	0.2443	0.2908	0.8442
GCG14	0.2564	0.2883	0.2863	0.8887
GCG15	0.2763	0.2132	0.3421	0.8540
GCG16	0.2563	0.2834	0.2435	0.8543
GCG17	0.2908	0.0344	0.2637	0.8699

sumber: Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan data diatas pengujian *discriminant validity* dengan metode *cross loading* didapatkan hasil indicator dari variabel kualitas audit internal (KAI), Pengendalian internal (PI), Budaya organisasi (BO), dan *Good corporate governance* (GCG) memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibanding indikator terhadap variabel lainnya. Nilai *cross loading* semua indikator konstrukna lebih besar dari 0.700 artinya masing – masing indikator valid dan sudah lolos tahap *discriminant validity*.

Tabel 4.10

Heterotrait – Monotrait ratio (HTMT)

	Budaya Organisasi	Good Corporate Governance	Kualitas Audit Internal	Pengendalian Internal
Budaya Organisasi	1	0.856	0.761	0.824
Good Corporate Governance	0.856	1	0.86	0.747
Kualitas Audit Internal	0.761	0.86	1	0.634
Pengendalian Internal	0.824	0.747	0.634	1

:

Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang memadai. Nilai HTMT antara Budaya Organisasi dan *Good Corporate Governance* adalah 0,856; antara Budaya Organisasi dan Kualitas Audit Internal sebesar 0,761; serta antara Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal sebesar 0,824. Selanjutnya, nilai HTMT antara *Good Corporate Governance* dan Kualitas Audit Internal adalah 0,860; antara *Good Corporate Governance* dan Pengendalian Internal sebesar 0,747; dan antara Kualitas Audit Internal dan Pengendalian Internal sebesar 0,634 validitas diskriminan dapat dikatakan terpenuhi apabila nilai HTMT berada di bawah 0,90. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini dapat dibedakan secara empiris satu sama lain, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah validitas diskriminan pada model yang dibangun.

c) Reliabilitas

Dalam mengukur konsistensi internal alat ukur pada PLS dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas, yang diukur dengan 2 kriteria yaitu cronback's alpha (CA). Composite reliability (CR). Pada pengujian reliabilitas menunjukkan ketepatan, konsisten suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, Dimana reliabilitas akan mengacu pada instrument yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Berikut disajikan nilai composite reliability untuk masing – masing variabel:

Tabel 4.11

Composite reliability

Variabel	Composite reliability
Budaya organisasi	0.918
Good corporate governance	0.937
Kualitas audit internal	0.897
Pengendalian internal	0.971

Sumber: Lampiran 7, Hasil Uji Reliabilitas Second Order, diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, berikut adalah interpretasi dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

a) Budaya Organisasi (Composite Reliability: 0.918):

Nilai Composite Reliability ini sangat baik dan menunjukkan bahwa konstruk Budaya Organisasi dalam model Anda memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Ini berarti bahwa indikator atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi konsisten dalam mengukur variabel ini.

b) Good Corporate Governance (Composite Reliability: 0.937):

Hasil Composite Reliability untuk Good Corporate Governance juga sangat baik. Ini menunjukkan bahwa variabel Good Corporate Governance dalam model Anda memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam mengukur konstruk ini.

c) Kualitas Audit Internal (Composite Reliability: 0.897):

Nilai Composite Reliability untuk Kualitas Audit Internal juga menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Ini mengindikasikan bahwa variabel ini dapat diandalkan dalam mengukur kualitas audit internal dalam konteks model Anda.

d) Pengendalian Internal (Composite Reliability: 0.971):

Hasil Composite Reliability tertinggi terdapat pada variabel Pengendalian Internal, yang menunjukkan bahwa konstruk ini sangat andal dalam mengukur pengendalian internal dalam model Anda. Nilai yang sangat tinggi ini adalah indikasi yang sangat baik dari keandalan konstruk ini.

Berikut disajikan nilai *Cronbach's alpha* untuk masing – masing variabel:

Tabel 4.12

Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbach's alpha
Kualitas audit internal (X1)	0.919
Pengendalian internal (X2)	0.971
Budaya organisasi (X3)	0.885
Good corporate governance (Y)	0.950

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Suatu variabel diakui teruji atau reliabel jika memiliki nilai composite reliability diatas 0,7, Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4.12, ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel,

hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Seluruh indikator memiliki kekonsistennan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

a. Hasil *Inner Model*

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk *variable dependen*, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. Uji *R-Square*

R-square adalah metrik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model penelitian mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. *R-square* adalah persentase dari variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model Anda. Hasil Uji *R-Square* disajikan pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13

Uji *R-Square*

Variabel	R-Square	R-Square adjusted
Good corporate governance	0.840	0.822

sumber : Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

7. Nilai *R-square* yang berjumlah 0,840 menunjukkan bahwa sekitar 84% dari variasi dalam variabel *Good Corporate Governance* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model penelitian ini.
8. Nilai *R-square adjusted* yang berjumlah 0,822 merupakan versi penyesuaian dari *R-square* yang memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model Anda. Hasil *R-square adjusted* adalah sekitar 82.2%. Nilai ini memperhitungkan kompleksitas model dengan mengurangkan jumlah variable independen, sehingga memberikan perkiraan yang lebih akurat tentang sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam *Good Corporate Governance*.

b. Uji *F-square*

Uji *F-Square* dalam analisis SmartPLS adalah metrik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model. Ini memberikan informasi tentang sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai *F-Square*, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil Uji *F-Square* disajikan pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14**Uji F-Square**

Variabel	F – square
Budaya Organisasi -> Good Corporate Governance	0.205
Kualitas Audit Internal -> Good Corporate Governance	0.644
Pengendalian Internal -> Good Corporate Governance	0.028

sumber : Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, berikut adalah interpretasi hasil *F-Square* untuk masing-masing hubungan:

1. Budaya Organisasi: Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berkontribusi besar 20,5% terhadap variasi dalam variabel *Good Corporate Governance*.
2. Kualitas Audit Internal: Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas Audit Internal memiliki kontribusi yang lebih besar, yaitu sebesar 64,4%, terhadap variasi dalam variabel *Good Corporate Governance*.
3. Pengendalian Internal: Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal memiliki kontribusi yang lebih kecil, yaitu sebesar 2,8%, terhadap variasi dalam variabel *Good Corporate Governance*.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cara untuk mengukur signifikansi dari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam analisis ini, terdapat dua metrik utama yang digunakan yaitu nilai *T*-

statistics dan nilai P-values. Hasil Uji Hipotesis disajikan pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.15

Uji Hipotesis

Variabel	T Statistics	P values
Budaya Organisasi -> Good Corporate Governance	1.996	0.046
Kualitas Audit Internal -> Good Corporate Governance	3.495	0.000
Pengendalian Internal -> Good Corporate Governance	0.569	0.569

sumber : Data diolah oleh penulis dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, berikut adalah interpretasi hasilnya:

1. Budaya Organisasi

Memiliki nilai *T-statistics* sebesar 1,996. Nilai ini di atas 1,96, yang merupakan nilai kritis untuk tingkat signifikansi 0,05 dan Nilai *P-values* sebesar 0,046 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara Budaya Organisasi dan *Good Corporate Governance*.

2. Kualitas audit internal

Memiliki nilai *T-statistics* sebesar 3,495. Nilai ini di atas 1,96, yang merupakan nilai kritis untuk tingkat signifikansi 0,05 dan Nilai *P-values* sebesar 0,000 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara Kualitas Audit Internal dan *Good Corporate Governance*.

3. Pengendalian internal

Memiliki nilai *T-statistics* sebesar 0,569. Nilai ini di bawah 1,96, yang merupakan nilai kritis untuk tingkat signifikansi 0,05 dan Nilai *P-values* sebesar 0,569 yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Pengendalian Internal dan *Good Corporate Governance*.

B. Pembahasan

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

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa variabel kualitas audit internal memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai Tingkat signifikansi dan nilai *t-statistik* sebesar . Hal ini menunjukan bahwa kualitas audit internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap implementasi kebijakan *good corporate governance* di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kualitas audit internal mencakup sejumlah faktor, termasuk ketepatan, independensi, transparansi, dan integritas audit internal dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa ketika kualitas audit internal meningkat, praktik-praktik *Good Corporate Governance* dalam suatu organisasi cenderung meningkat pula. Hal ini sejalan dengan teori yang digunakan karena, kualitas audit internal berperan sebagai alat yang mendukung prinsip-prinsip teori *stewardship* dengan meningkatkan pengawasan internal, transparansi, dan pertanggungjawaban di dalam organisasi. Ini menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi praktik-praktik *Good Corporate Governance*.

Teori *stewardship* menekankan perlunya pengawasan yang efektif terhadap perilaku manajerial. Kualitas audit internal yang tinggi berperan sebagai alat pengawasan internal yang efektif. Audit internal yang baik dapat membantu mengontrol perilaku manajerial, mencegah perilaku agensi (di mana manajer mungkin mencari keuntungan pribadi), dan mendorong tindakan yang sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan. *Stewardship* juga menekankan pentingnya pertanggungjawaban manajer terhadap pemilik. Audit internal yang berkualitas tinggi membantu memastikan bahwa manajer bertanggung jawab atas tindakan mereka dan bahwa kebijakan-kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kepentingan pemilik

2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap *Good Corporate Governance*

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa variabel kualitas audit internal memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai Tingkat signifikansi dengan nilai *t-statistik* sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas audit internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi kebijakan *good corporate governance* di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang.

Ketika pengaruh pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap *Good Corporate Governance*, hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Pengendalian internal yang tidak memiliki kualitas yang memadai mungkin tidak mampu secara efektif mengawasi atau mengontrol tindakan manajerial. Hal ini dapat mengurangi pengaruhnya terhadap praktik-praktik *Good Corporate Governance*. Lalu pengendalian internal yang kurang efektif dalam mengidentifikasi risiko dan masalah dalam organisasi tidak akan

memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan *Good Corporate Governance*. Selain itu pengaruh pengendalian internal terhadap *Good Corporate Governance* juga dapat terbatas oleh faktor-faktor eksternal yang berada di luar kendali organisasi. Misalnya, perubahan dalam peraturan pemerintah atau lingkungan bisnis yang tidak stabil dapat membatasi efektivitas pengendalian internal.

Hasil ini juga berkaitan dengan teori *stewardship*, dimana dalam teori ini diasumsikan bahwa manajer bertindak sebagai agen yang melakukan Tindakan terbaik untuk kepentingan pemilik perusahaan. Namun, dalam beberapa kasus, manajer mungkin tidak selalu bertindak sesuai dengan asumsi ini. Mereka bisa memiliki motivasi pribadi atau tindakan yang kurang sesuai dengan kepentingan pemilik. Dalam situasi ini, pengendalian internal yang kuat seharusnya menjadi alat untuk mengoreksi perilaku tersebut. Namun, dalam praktiknya, pengendalian internal mungkin tidak selalu dapat secara efektif mengoreksi perilaku manajerial yang tidak sesuai. Manajer mungkin memiliki kemampuan untuk menghindari pengawasan, atau pengendalian internal mungkin tidak cukup kuat untuk mendeteksi atau mencegah perilaku yang merugikan perusahaan. Ini bisa disebabkan oleh kelemahan dalam desain atau pelaksanaan sistem pengendalian internal.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Corporate Governance*

Hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa variabel kualitas audit internal memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai Tingkat signifikansi dan nilai *t-statistik* sebesar . Hal ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap implementasi

kebijakan *good corporate governance* di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pengaruh positif budaya organisasi terhadap *Good Corporate Governance* sejalan dengan teori *behavioral accounting* karena, budaya organisasi dapat menciptakan norma perilaku dan sikap yang mendalam di antara anggota organisasi. Dalam konteks *Good Corporate Governance*, budaya yang menghargai integritas, transparansi, etika, dan akuntabilitas cenderung menghasilkan praktik – praktik yang sejalan dengan prinsip-prinsip ini. Teori *Behavioral Accounting* menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh norma, sikap, dan nilai-nilai yang ada di sekitarnya dan menyoroti bagaimana faktor lingkungan memengaruhi pengambilan keputusan akuntansi.

4. Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap *Good Corporate Governance*

Audit internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance*, sedangkan pengendalian internal tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga secara simultan ketiganya tidak sepenuhnya berpengaruh secara seragam terhadap penerapan *Good Corporate Governance* di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada beberapa karyawan di Bank BRI Kabupaten Sidenreng Rappang mengenai pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Good Corporate Governance, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Audit Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance*, artinya jika Kualitas Audit Internal meningkat maka *Good Corporate Governance* akan ikut meningkat.
2. Pengendalian Internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Good Corporate Governance*.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance*, artinya jika Budaya Organisasi meningkat maka *Good Corporate Governance* akan ikut meningkat.
4. Kualitas Audit Internal berpengaruh positif dan signifikan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance*.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka berikut ini peneliti ingin memberikan saran bagi penelitian selanjutnya dengan jenis penelitian serupa agar dapat membawa hasil yang lebih baik:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan dan menggabungkan berbagai sumber data agar data yang diperoleh lebih komprehensif, sehingga mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penelitian yang dilakukan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan sampel yang lebih banyak atau ambil populasi yang lebih besar seperti dengan mengambil sampel dari semua rumah sakit pemerintah agar data yang diterima dapat lebih tergeneralisasi.



DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Razimah, Zubaidah Ismail, and Malcolm Smith. "Audit Committees' Involvement and the Effects of Quality in the Internal Audit Function on Corporate Governance." *International Journal of Auditing*, 2018.

Agusiadi, Ricky, and Imas Rosita. "Pengaruh Pengendalian Intern, Komite Audit Dan Audit Intern Terhadap Good Corporate Governance Di PT. Bio Farma Bandung." *Jurnal Audit, Pajak, Akuntansi Publik (AJIB)*, 2022.

Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley, and Chris E. Hogan. *Auditing and Assurance Services*. Pearson, 2023.

Arifudin, Opan, and Juhadi. "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance." *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2020.

Azizah, and Muhammad Emil. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD KH Daud Arif Kuala Tungkal Jambi." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2020.

Cassandra, Rizka. "Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Komite Audit Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Empiris Pada BUMN Di Kota Surakarta)." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.

Dale, Carol Paschal Wojtyla. "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit Pupuk Kaltim, Kota Bontang, Kalimantan Timur." Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020.

Donaldson, Lex, and James H. Davis. "Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns." *Australian Journal of Management*, 1991.

Effendi, Muhammad Arif. *The Power of Good Corporate Governance Teori Dan Implementasinya Ed 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2022.

Frihatni, Andi Ayu, and Neks Triani. "Determinan Optimalisasi Pemanfaatan Aset Kementerian Keuangan Pada Satuan Kerja Wilayah Sulawesi Selatan." *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2020.

Governance, Komite Nasional Kebijakan. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta: KKNG, 2006.

Gunawan, Raden Muhammad Budi. *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

Hery. *Auditing: Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi*. Jakarta: PrenadaMedia, 2019.

Husnia, Dinah. "Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Milik Negara." Universitas Islam Indonesia, 2021.

Indrayani. "Pengaruh Pengetahuan Investasi Dan Motivasi Investasi Terhadap Minat Investasi Di Pasar Modal." *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2023.

Keuangan, Badan Pemeriksa. "Standar Pemeriksaan Keuangan Negara." Jakarta, 2017.

Machmuddah, Zaky. *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.

Moeller, Robbert R. *Executive's Guide to COSO Internal Controls: Understanding and Implementing the New Framework*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2013.

Nafi'ah, Zumrotun, and Sri Wiranti Setiyanti. "Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati." *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2018.

Naim, Mashuri Yusuf, Mursalim Umar Gani, and Rini Purnamasari. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar." *BALANCA*, 2019.

Nelaz, Yolanda Safitri, H. Amir Hasan, and Enni Savitri. "Pengaruh Faktor-Faktor Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Empiris Perusahaan BUMN Pekanbaru)." *Jurnal Ekonomi*, 2018.

Nurhayani. "Pengaruh Audit Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo." Universitas Muhammadiyah Palopo, 2022.

OCDE. *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publishing, 2023.

Pandoyo. *Auditing Dan Faktor-Faktor Profesionalisme Auditor*. Jakarta: CV Pena Persada, 2020.

Pratama, Adam Junior. "Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada (PT. Mulia Industrindo Tbk Cikarang)." Universitas Pakuan, 2019.

Putri, Solehatin Ika, Ade Supriatna, Zainudin Adang Djaha, Nindya Dudija, Resekiani Mas Bakar, Fetty Poerwita Sary, Puspita Wulansari, et al. *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)*. Pematangsiantar: Media Sains Indonesia, 2022.

Rachmawati, Diana Widhi, Khulaifiyah, Musni, Serdianus, Bahri, Indarwati, and Karnilan Lestari Ningsi Sam. *Metodologi Penelitian*. Malang: Cendekia Publisher, 2022.

Rahayu, Sri. *Audit & Auditor Internal Pemerintah*. Malang: Penerbit Peneleh, 2022.

Raziansyah, Melinda Restu Pertiwi, M. Noor Ifansyah, and Asni Hasaini. *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Penerbit NEM, 2021.

Ridzal, Nining Asniar, Amelia Rizky Alamanda, Shella Budiawan, Amrulloh, and Bornok Situmorang. *Akuntansi Keperilakuan Kontemporer Berbagai Bidang (Kajian Teori Dan Riset)*. Pematangsiantar: Media Sains Indonesia, 2022.

Robbins, Stephen P. *Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta, 2003.

Sahara, Ira, and Resky Amelya Putry. "Analisis Peran Manajemen Risiko Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengambilan Keputusan Investasi Pada Perusahaan Start-Up Di Indonesia." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2025.

Saptapradita, Patricia. "Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pelaksanaan Good Governance (Studi Pada Badan Layanan Umum Universitas Brawijaya Malang)." Universitas Brawijaya, 2014.

Sawyer, Lawrence B., Mortimer A. Dittenhofer, and James H. Scheiner. *Sawyer's Internal Auditing: Audit Internal Sawyer, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat; IIA Indonesia, 2005.

Siegel, Gary, and Helene Ramanauskas-Marconi. *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Company. Cincinnati, 1989.

Sri, Nur Wahyuni, and Nur Asia Hamid. "Pengaruh Profesionalisme Dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar." *Assets: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2018.

Sudarmanto, Eko, Astrie Krisnawati, Sukarman Purba, Erika Revida, Muhammad Gafur Kadar, Yasmi, and Harizahayu. *Sistem Pengendalian Internal*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Supriyono, R.A. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM Press, 2018.

Sutrisno, Edi. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana (Prenada Media), 2019.

Suyono, Eko, and Eko Hariyanto. "Relationship Between Internal Control, Internal Audit, and Organization Culture With Good Governance: Indonesian Case." *China-USA Business Review*, 2012.

Syofyan, Efrizal. *Good Corporate Governance (GCG)*. Malang: Unisma Press, 2021.

Toni, Nagian, and Leny Anggara. *Analisis Partial Least Square Studi Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021.

Tunggal, Amin Wijaya. *Teori Dan Kasus Kecurangan Akuntansi Dan Keuangan*. HARVINDO. Jakarta, 2011.

Unaradjan, Dominikus Dolet. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Jakarta, 2019.

Wardani, Dian Kusuma. *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif Dan Asosiatif)*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.

Wati, Harmida, Rahmawati, and Haedar. "Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Good Corporate Governance Pada BLUD RSUD Sawerigading Kota Palopo." *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2021.

Zamzami, Faiz, Mukhlis, and Anissa Eka Pramesti. *Audit Keuangan Sektor Publik Untuk Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UGM Press, 2018.





Lampiran 1. Surat Izin Penelitian Dari Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Sorieang, Kota Parepare 91132 (0421) 21307 (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1219/ln.39/FEBI.04/PP.00.9/04/2025	17 April 2025
Sifat : Biasa	
Lampiran :	
H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian	

Yth. BUPATI SIDRAP
 Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 di
KAB. SIDENRENG RAPPANG
 Assalamu Alaikum Wr. Wb.
 Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : MARYAM SAFITRI HASBI Tempat/Tgl. Lahir : BILOKKA, 25 Februari 2001 NIM : 2120203862202022 Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syari'ah Semester : VIII (Delapan) Alamat : DESA BILOKKA, KEC. PANCA LAUTANG, KAB. SIDENRENG RAPPANG	
--	--

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI SIDRAP dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGARUH KUALITAS AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA BANK BRI DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 18 April 2025 sampai dengan tanggal 07 Juni 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

 Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
 NIP 197102082001122002

PAREPARE

Page : 1 of 1, Copyright © Iain Parepare 2015-2025 - (naku)
Dicetak pada Tgl : 17 Apr 2025 Jam : 09:25:52

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan



PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
 PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

IZIN PENELITIAN

Nomor : 248/IP/DPMPTSP/4/2025

DASAR

1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendeklegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang
2. Surat Permohonan **MARYAM SAFITRI HASBI** Tanggal **24-04-2025**
3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dari Tim Teknis

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE

Nomor **B-1219/In.39/FEBI.04/PP.00.9/04/20** Tanggal **17-04-2025**

MENGIZINKAN

KEPADA

NAMA : **MARYAM SAFITRI HASBI**

ALAMAT : **Bilokka**

UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :

NAMA LEMBAGA / UNIVERSITAS : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH KUALITAS AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA BANK BRI DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

LOKASI PENELITIAN : **BANK BRI DI KABUPATEN SIDRAP**

JENIS PENELITIAN : **KUANTITATIF**

LAMA PENELITIAN : **18 April 2025 s.d 07 Juni 2025**

Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung

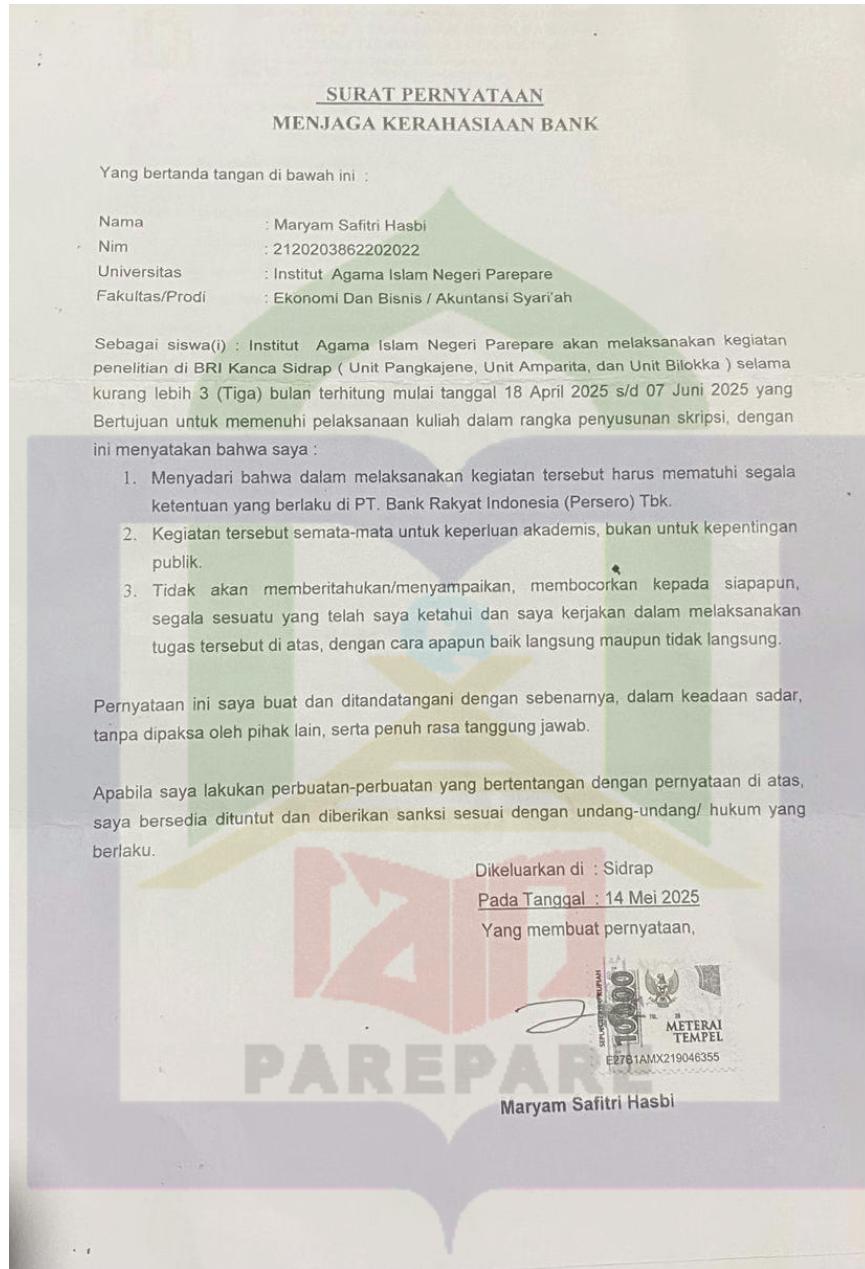
Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng
 Pada Tanggal : 24-04-2025



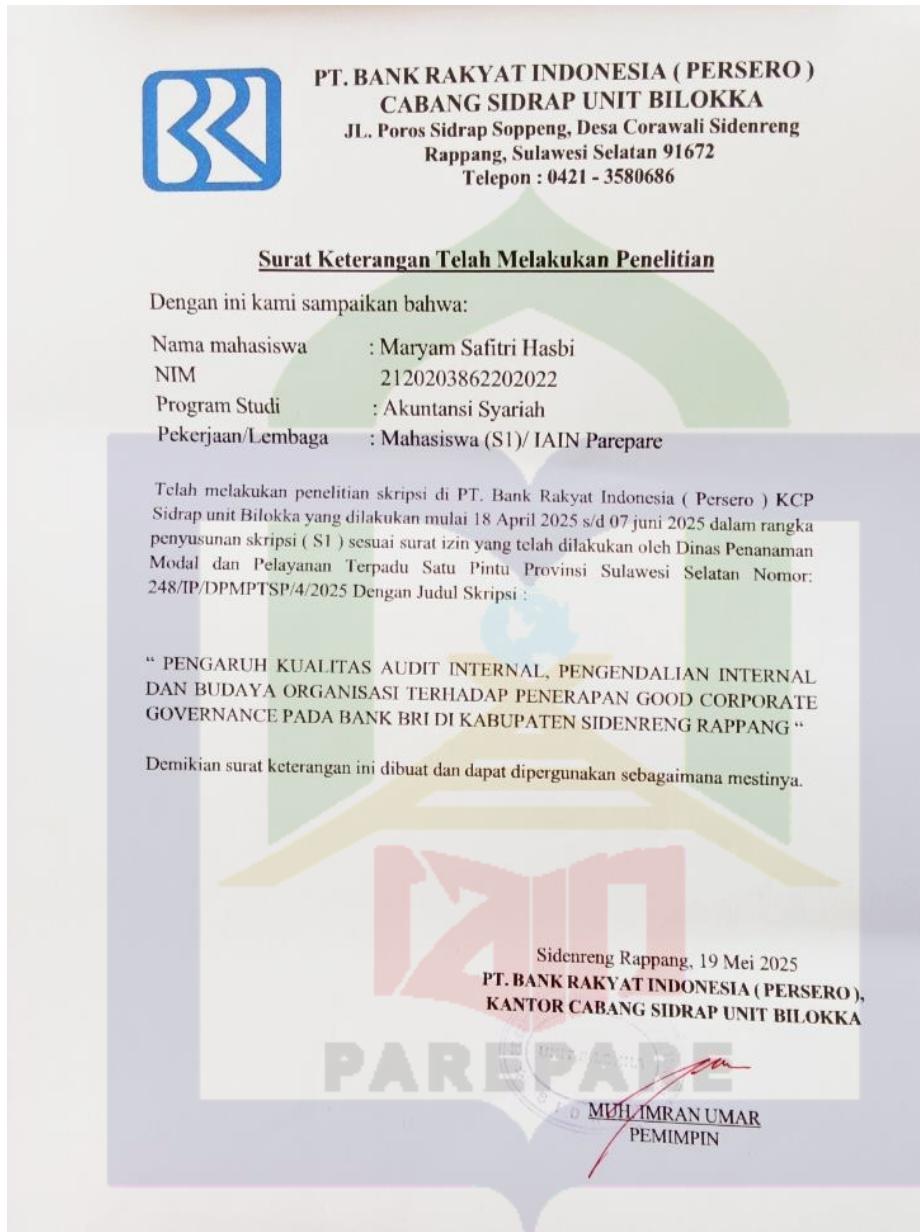
Biaya : Rp. 0,00

Tembusan :

Lampiran 3. Surat pernyataan menjaga kerahasiaan Bank



Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti dari Bank BRI



Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden:

1. Usia Responden : < 25 25-35 36-45 46-55
> 55

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Lama Bekerja : 0 - 5 tahun
 5 – 10 tahun
 lebih dari 15 tahun

5. Pendidikan Terakhir : SMA / SMK S1 S3
 D3 S2 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data responden pada tempat yang telah disediakan.
2. Berilah jawaban untuk setiap nomor pada kuesioner dengan memberi tanda check list (✓) pada kolom disebelah pertanyaan.
3. Berikanlah jawaban yang sejurnya.
4. Kami menjamin kerahasiaan jawaban anda.

Keterangan :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1
- b. Tidak Setuju (TS) bernilai 2
- c. Setuju (C) bernilai 3
- d. Setuju (S) bernilai 4
- e. Sangat Setuju (SS) 5

KUALITAS AUDIT INTERNAL (X1)

No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (C)	4 (S)	5 (SS)
	Kualitas Proses					
1	Auditor internal memiliki ketelitian dalam melaksanakan tugasnya dan auditor internal bertanggungjawab dengan proses <i>auditing</i> yang dilakukannya.					
2	Auditor internal tegas dalam melaksanakan proses audit agar mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan untuk proses auditing.					
3	Proses audit internal dilaksanakan dengan jadwal yang sesuai dan telah sesuai dengan visi dan misi Bank BRI untuk mewujudkan tujuannya.					
4	Auditor internal memiliki akses yang tidak terbatas terhadap para anggota direksi dan anggota direksi memberikan informasi yang wajar, benar dan dapat dipercaya.					
5	Anggota Bank BRI menyampaikan informasi yang diperlukan oleh proses pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor internal.					
6	Auditor Internal melakukan koordinasi dan komunikasi dengan bagian yang akan diperiksa sebelum audit dilakukan dan auditor Internal memeriksa kelengkapan dokumen pendukung untuk setiap transaksi.					
7	Auditor internal melaksanakan proses audit secara transparan tanpa menyangkutpautkan permasalahan pribadi.					
	Kualitas Hasil					

8	Hasil dari audit berguna untuk penekanan risiko negatif yang berkaitan dengan efektifitas, sistem informasi dan kesesuaian terhadap hukum dan keamanan aset Bank BRI				
9	Hasil audit disajikan sesuai dengan kejadian yang terjadi dilapangan.				
10	Hasil audit akan mampu menjadi rekomendasi bagi hasil evaluasi sistem operasional dan kinerja bagian pada Bank BRI.				
11	Auditor Internal melaporkan hasil audit dan memberikan rekomendasi kepada pimpinan mengenai kelemahan yang ditemukan				
12	Laporan hasil audit dibuat secara tertulis dan disajikan dengan jelas dan ringkas dan laporan audit menyajikan temuan-temuan audit internal atas audit yang dilakukannya				
	Kualitas Tindak Lanjut				
13	Evaluasi akhir audit internal mempengaruhi kebijakan yang akan ditetapkan Bank BRI pada masa yang akan datang.				
14	Tindak lanjut atas saran dan rekomendasi dari auditor internal dilaksanakan dengan baik.				
15	Saran dan rekomendasi yang disampaikan kepada bagian atau anggota Bank BRI mendapat tanggapan positif.				
16	Setiap bagian atau anggota Bank BRI menjalankan tindak lanjut dari hasil audit internal.				
17	Setiap bagian atau anggota dari Bank BRI berpartisipasi dalam jalannya tindak lanjut atas temuan audit untuk mengoptimalkan kinerja Bank BRI.				

PENGENDALIAN INTERNAL (X2)

No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (C)	4 (S)	5 (SS)
	Lingkungan Pengendalian					
18	Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tegas agar kegiatan dalam Bank BRI berjalan dengan baik					
19	Setiap anggota Bank BRI mempunyai kesadaran serta tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.					
20	Terdapat kebijakan tertulis mengenai kedisiplinan dan kejujuran yang ditetapkan oleh Bank BRI.					
21	Bank BRI mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas.					
	Penilaian Risiko					
22	Manajer dan anggota Bank BRI mengetahui risiko yang dihadapi oleh Bank BRI.					
23	Kemampuan calon pegawai harus diuji terlebih dahulu agar memenuhi kriteria yang telah ditetapkan Bank BRI agar nantinya dapat melaksanakan tugasnya secara profesional sesuai dengan kualifikasi.					
24	Pimpinan Bank BRI selalu aktif dalam mendapatkan data dan informasi lengkap yang digunakan untuk penaksiran risiko yang mungkin terjadi.					
	Informasi dan komunikasi					
25	Bank BRI menghasilkan informasi yang tepat dan relevan serta berkualitas untuk menunjang keberlangsungan Bank BRI.					
26	Bank BRI menyampaikan informasi yang jelas dan mudah diakses untuk semua pihak. kinerja bagian atau bagian Bank BRI.					

27	Manajer atau pimpinan memberikan informasi dan mengkomunikasikan mengenai risiko yang dihadapi oleh Bank BRI hingga tingkatan terbawah.				
	Pemantauan				
28	Pengendalian internal Bank BRI yang telah dirancang, masih sesuai dengan kondisi saat ini yang sering terjadi perubahan.				
29	Bank BRI melaksanakan pemantauan yang berkelanjutan dan/atau evaluasi terpisah untuk dapat memastikan jika pengendalian internal untuk mencegah dan mengurangi risiko pada Bank BRI telah dilaksanakan.				
30	Inspeksi mendadak dilakukan oleh pimpinan Bank BRI untuk memastikan bahwa pengendalian internal telah berjalan sebagaimana mestinya.				
	Aktivitas Pengendalian				
31	Kegiatan untuk mengatasi risiko dan kekurangan Bank BRI telah terlaksana dengan baik.				
32	Setiap anggota atau Bank BRI mengimplementasikan serta melaksanakan aktivitas pengendalian berdasarkan prosedur, peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Bank BRI.				
33	Bank BRI memiliki sarana pengamanan yang layak.				
34	Agar menjadi terorganisir setiap dokumen Bank BRI diberikan nomor cetak atau penanda.				

BUDAYA ORGANISASI (X3)

No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (C)	4 (S)	5 (SS)
	Inovasi dan Pengambilan Risiko					
35	Saya Selalu Menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.					
36	Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung Risikonya.					
	Orientasi Orang					
37	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.					
38	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi.					
	Keagresifan					
39	Saya selalu datang tepat waktu.					
	Orientasi Hasil					
40	Organisasi mampu untuk memenuhi target jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang					
	Kemantapan					
41	Organisasi mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arahan dalam pekerjaan karyawan.					
	Orientasi Tim					
42	Organisasi secara aktif mendorong masing-masing untuk saling bekerja sama dengan unit yang lain.					
43	Bila timbul ketidak sepakatan kita bekerja keras untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak.					
	Perhatian Kerincian					
44	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk bekerja dan menjadi lebih baik.					

GOOD CORPORATE GOVERNANCE (Y)

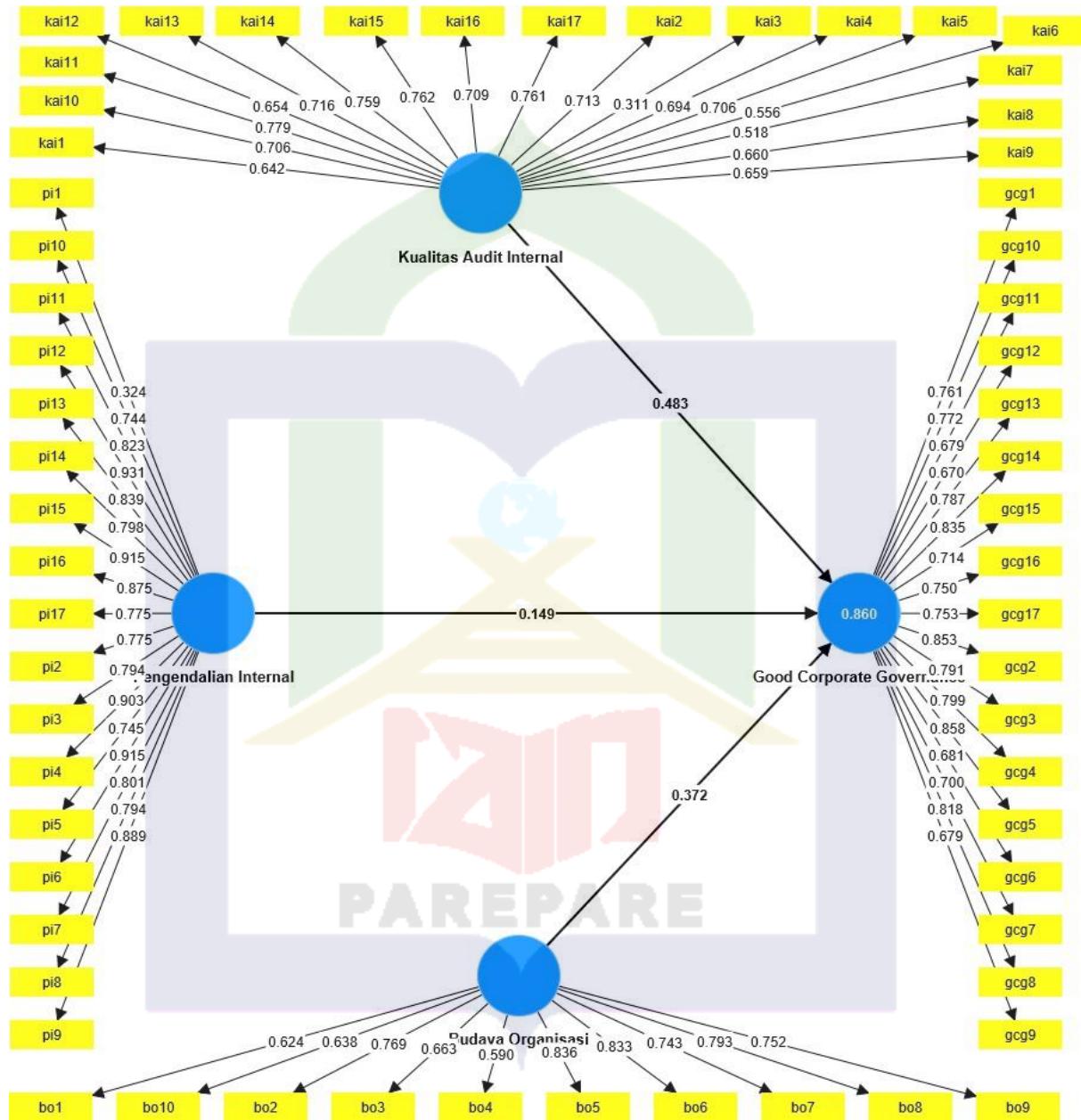
No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (C)	4 (S)	5 (SS)
	Akuntabilitas					
45	<i>Job desk</i> atau rincian tugas yang diberikan Bank BRI mempunyai panduan dan sudah sesuai dengan tujuan serta visi dan misi Bank BRI.					
46	Seluruh bagian dari Bank BRI mempunyai tugassesuai jabatannya, tanpa ada tumpang tindih dengan kata lain seluruh anggota Bank BRI mempunyai <i>jobdesk</i> yang jelas.					
47	Bank BRI mempunyai dan menerapkan sistempenilaian kinerja melalui sistem informasi yang baik.					
48	Tata cara yang digunakan setiap anggota Bank BRI dalam menjalankan fungsinya telah terkelola dengan baik.					
	Transparansi					
49	Bank BRI memberiinformasi yang di perlukan dengan tepat waktu dan informasi yang diberikan berkenaan dengan tujuan (visi dan misi).					
50	Bank BRI memberikan analisa manajemennya untuk dibagikan kepada anggota Bank BRI agar dapat menentukan kebijakan tata kelola yang diambil selanjutnya.					
51	Bank BRI mengumumkan informasi tentang kerjasama dengan pihak diluar Bank BRI (pihak ketiga).					
52	Keputusan dari manajer atau pimpinan di informasikan dengan baik kepada anggota Bank BRI lainnya.					
	Pertanggungjawaban					

53	Seluruh bagian atau bagian dari Bank BRI melakukan sesuai dengan berdasarkan prinsip-prinsip dari peraturan yang berlaku pada Bank BRI					
54	Sistem penggajian dalam Bank BRI sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
55	Bank BRI memberikan pertanggungjawaban terhadap keselamatan anggotanya dengan memberikan jaminan uang					
Kemandirian						
56	Untuk melakukan tanggung jawab dan tugasnya, semua anggota Bank BRI berpegang pada prinsip etika bisnis dan pedoman perilaku yang ada di Bank BRI					
57	Keputusan yang diambil berdasarkan kepentingan bersama tanpa ada tekanan dari pihak manapun.					
58	Pelaksanaan memiliki standar profesional dan melakukan tugas dan fungsinya secara baik agar seluruh anggota Bank BRI terhindar datangnya dominasi dari salah satu pihak.					
Kewajaran						
59	Bank BRI telah melakukan keputusan secara objektif untuk kepentingan bersama dan sesuai perjanjian.					
60	Adanya sistem penghargaan (<i>reward</i>) dan sanksi (<i>punishment</i>) secara objektif untuk seluruh anggota Bank BRI					
61	Bank BRI memberikan hak dan kewajiban yang sesuai dengan keputusan bersama.					

Lampiran 6. Tabel Karakteristik responden

No Resp	umur	jenis kelamin	lama bekerja	pendidikan					
1	<25	Laki - laki	0-5 tahun	S2	53	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1
2	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2	54	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S1
3	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S1	55	46-55	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S1
4	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S2	56	46-55	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S1
5	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1	57	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
6	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S1	58	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S1
7	46-55	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S1	59	<25	perempuan	0-5 tahun	SMA/SMK
8	46-55	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S1	60	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	D3
9	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1	61	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2
10	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S1	62	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
11	<25	Laki - laki	5-10 tahun	S1	63	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1
12	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1	64	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S1
13	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1	65	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
14	25-35	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2	66	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
15	46-55	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S2	67	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
16	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	SMA/SMK	68	<25	perempuan	0-5 tahun	S1
17	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	D3	69	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S2
18	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	D3	70	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
19	25-35	perempuan	5-10 tahun	D3	71	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
20	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1	72	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1
21	<25	Laki - laki	0-5 tahun	S1	73	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S1
22	<25	Laki - laki	0-5 tahun	D3	74	46-55	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2
23	<25	perempuan	0-5 tahun	SMA/SMK	75	46-55	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S1
24	<25	perempuan	0-5 tahun	SMA/SMK	76	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1
25	36-45	Laki - laki	0-5 tahun	D3	77	<25	Laki - laki	0-5 tahun	S1
26	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2	78	<25	Laki - laki	0-5 tahun	S1
27	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2	79	25-35	-----	-----	S1
28	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1	80	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1
29	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S2					
30	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1					
31	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
32	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1					
33	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S2					
34	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2					
35	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2					
36	<25	perempuan	0-5 tahun	S1					
37	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
38	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
39	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1					
40	25-35	perempuan	5-10 tahun	S2					
41	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
42	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1					
43	25-35	Laki - laki	5-10 tahun	S1					
44	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
45	36-45	perempuan	Lebih dari 15 tahun	S2					
46	46-55	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2					
47	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2					
48	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
49	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S1					
50	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
51	25-35	perempuan	5-10 tahun	S1					
52	36-45	Laki - laki	Lebih dari 15 tahun	S2					

Lampiran 7. Hasil Uji Convergent Validity



Lampiran 8. Tabel Uji *Average Variance Extracted* dan Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Aktivitas Pengendalian	0,887	0,892	0,922	0,746
Akuntabilitas	0,923	0,925	0,946	0,814
Budaya Organisasi	0,885	0,888	0,913	0,637
Good Corporate Governance	0,950	0,951	0,956	0,627
IK	0,879	0,888	0,925	0,805
IPR	0,785	0,827	0,901	0,820
Kemandirian	0,889	0,905	0,931	0,818
Kewajaran	0,891	0,891	0,932	0,821
Kualitas Audit Internal	0,919	0,922	0,936	0,678
Kualitas Hasil	0,840	0,865	0,893	0,679
Kualitas Proses	0,863	0,881	0,906	0,708
Kualitas Tindak Lanjut	0,918	0,922	0,939	0,754
LP	0,881	0,885	0,926	0,807
Orientasi Orang	0,695	0,701	0,867	0,766
Orientasi Tim	0,617	0,618	0,839	0,723
PR	0,892	0,905	0,933	0,822
Pemantauan	0,912	0,916	0,945	0,852
Pengendalian Internal	0,971	0,973	0,974	0,698
Pertanggungjawaban	0,820	0,826	0,892	0,734
Transparansi	0,852	0,862	0,900	0,693

Lampiran 9. Tabel Uji *Discriminant Validity (HTMT)*

	AP	AKT	IK	IPR	KGF	KMD	KMT	KWJ	KH	KP	KTL	LP	OH	OO	OT	PR	PMN	PK	PJ	T
Aktivitas Pengendalian	0,864																			
Akuntabilitas	0,791	0,902																		
IK	0,839	0,760	0,897																	
IPR	0,667	0,554	0,622	0,906																
Keagresifan	0,578	0,626	0,656	0,545	1,000															
Kemandirian	0,497	0,662	0,537	0,693	0,522	0,905														
Kemantapan	0,702	0,623	0,617	0,422	0,579	0,303	1,000													
Kewajaran	0,444	0,570	0,476	0,690	0,467	0,839	0,317	0,906												
Kualitas Hasil	0,593	0,688	0,595	0,824	0,449	0,770	0,456	0,823	0,776											
Kualitas Proses	0,560	0,818	0,459	0,438	0,385	0,591	0,412	0,528	0,591	0,799										
Kualitas Tindak Lanjut	0,535	0,468	0,441	0,668	0,377	0,588	0,394	0,670	0,695	0,569	0,868									
LP	0,915	0,618	0,758	0,563	0,475	0,405	0,711	0,359	0,450	0,421	0,540	0,898								
Orientasi Hasil	0,747	0,627	0,671	0,629	0,625	0,518	0,582	0,455	0,577	0,477	0,591	0,713	1,000							
Orientasi Orang	0,422	0,478	0,475	0,387	0,717	0,315	0,563	0,453	0,555	0,214	0,338	0,314	0,417	0,875						
Orientasi Tim	0,767	0,796	0,811	0,639	0,706	0,530	0,613	0,621	0,699	0,653	0,553	0,643	0,758	0,589	0,850					
PR	0,893	0,781	0,727	0,542	0,609	0,437	0,748	0,391	0,543	0,519	0,416	0,812	0,721	0,525	0,654	0,907				
Pemantauan	0,884	0,716	0,892	0,573	0,558	0,464	0,695	0,428	0,543	0,478	0,509	0,862	0,613	0,441	0,710	0,775	0,923			
Perhatian Kerincian	0,423	0,669	0,506	0,259	0,492	0,464	0,582	0,340	0,470	0,590	0,376	0,364	0,524	0,417	0,552	0,414	0,557	1,000		
Pertanggungjawaban	0,723	0,683	0,687	0,797	0,635	0,578	0,478	0,539	0,663	0,575	0,470	0,563	0,790	0,380	0,796	0,663	0,593	0,399	0,858	
Transparansi	0,763	0,807	0,780	0,680	0,679	0,674	0,490	0,660	0,644	0,706	0,536	0,625	0,688	0,364	0,882	0,613	0,676	0,504	0,827	0,833

Lampiran 10. Tabel Uji *Convergent Validity*

Indikator	Outer loadings
Aktivitas Pengendalian <- Pengendalian Internal	0,675
Akuntabilitas <- Good Corporate Governance	0,603
IK <- Pengendalian Internal	0,632
IPR <- Budaya Organisasi	0,515
Keagresifan <- Budaya Organisasi	0,586
Kemandirian <- Good Corporate Governance	0,597
Kemantapan <- Budaya Organisasi	0,530
Kewajaran <- Good Corporate Governance	0,573
Kualitas Hasil <- Kualitas Audit Internal	0,622
Kualitas Proses <- Kualitas Audit Internal	0,582
Kualitas Tindak Lanjut <- Kualitas Audit Internal	0,594
LP <- Pengendalian Internal	0,644
Orientasi Hasil <- Budaya Organisasi	0,587
Orientasi Orang <- Budaya Organisasi	0,494
Orientasi Tim <- Budaya Organisasi	0,626
PR <- Pengendalian Internal	0,626
Pemantauan <- Pengendalian Internal	0,658
Perhatian Kerincian <- Budaya Organisasi	0,466
Pertanggungjawaban <- Good Corporate Governance	0,585
Transparansi <- Good Corporate Governance	0,642

Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,638	0,429
Good Corporate Governance	0,651	0,519
Kualitas Audit Internal	0,623	0,517
Pengendalian Internal	0,674	0,603

Lampiran 12. Hasil Uji *Discriminant validity*

Variabel	Budaya Organisasi	Good Corporate Governance	Kualitas Audit Internal	Pengendalian Internal
Budaya Organisasi	0,546			
Good Corporate Governance	0,594	0,601		
Kualitas Audit Internal	0,528	0,597	0,599	
Pengendalian Internal	0,572	0,519	0,440	0,647

Lampiran 13. Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Aktivitas Pengendalian	0,951	0,949
Akuntabilitas	0,785	0,777
Good Corporate Governance	0,762	0,735
IK	0,816	0,809
IPR	0,565	0,549
Keagresifan	0,683	0,672
Kemandirian	0,726	0,716
Kemantapan	0,566	0,551
Kewajaran	0,717	0,707
Kualitas Hasil	0,685	0,673
Kualitas Proses	0,351	0,327
Kualitas Tindak Lanjut	0,945	0,943
LP	0,870	0,865
Orientasi Hasil	0,739	0,730
Orientasi Orang	0,433	0,412
Orientasi Tim	0,866	0,862
PR	0,814	0,808
Pemantauan	0,896	0,892
Perhatian Kerincian	0,356	0,333
Pertanggungjawaban	0,612	0,598
Transparansi	0,839	0,834

Lampiran 14. Hasil Uji *F-Square*

f-square - Matrix					
		Budaya Organisasi	Good Corporate Governance	Kualitas Audit Internal	Pengendalian Internal
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi		0.205		
	Good Corporate Governance				
	Kualitas Audit Internal		0.654		
	Pengendalian Internal		0.047		

Lampiran 15. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T statistics	P values
Budaya Organisasi -> Good Corporate Governance	1.996	0.046
Kualitas Audit Internal -> Good Corporate Governance	3.495	0.000
Pengendalian Internal -> Good Corporate Governance	0,395	0,395

BIODATA PENULIS



Maryam Safitri Hasbi, lahir di Bilokka pada tanggal 25 Februari 2001. Anak terakhir dari empat bersaudara, anak dari bapak Hasbi dan ibu Rahmi. Penulis beralamat di desa Bilokka, Kecamatan Panca Lautang, Kabupaten Sidenreng Rappang, Provinsi Sulawesi Selatan. Memulai pendidikan di bangku SD NEG 2 BILOKKA, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP NEG 1 PANCA LAUTANG, selanjutnya menempuh pendidikan di SMA NEG 8 SIDRAP, hingga akhirnya melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan mengambil Program Studi Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis pernah melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di PT. Ceria Metalindo Prima Makassar dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Buku, Kecamatan Mapilli, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat. Dan penulis melakukan penelitian di Sidenreng Rappang dengan judul “Pengaruh Kualitas Audit Internal, Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Bank BRI Di Kabupaten Sidenreng Rappang”.

