

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Rizky Cahya Romadhona

rizkycahya4586@gmail.com

Nur Fadjrih Asyik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of management audit, internal control, and organizational culture on managerial performance through Good Corporate Governance. The research was qualitative. Furthermore, the research sample taken by the purposive sampling method. The research respondents used all the employees at PT Arita Prima Indonesia, Tbk. branch of Surabaya, Gresik, Pasuruan, and Banyuwangi with a minimum of one year of experience at the managerial level and head of division (SPV). Based on the purposive sampling method it obtained 44 samples from 45 distributed questionnaires. Moreover, the research data gathered was processed and analyzed performance proved significant, internal control on the managerial performance proved insignificant, while, the organizational culture on the managerial performance proved significant, good corporate governance had mediated the effect of management audit on the managerial performance was accepted, moreover, good corporate governance mediated the effect of internal control on the managerial performance was declined, in addition, good corporate governance mediated the organizational culture on the managerial performance was accepted.

Keywords: management audit, internal control, organizational culture, good corporate governance, managerial performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh audit manajemen, pengendalian internal, budaya organisasi terhadap kinerja manajerial melalui *Good Corporate Governance*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arita Prima Indonesia, Tbk. cabang Surabaya, Gresik, Pasuruan, dan Banyuwangi dengan minimal kerja 1 tahun kerja pada tingkat manajerial dan kepala bagian (SPV). Berdasarkan metode *purposive sampling* tersebut didapatkan sebanyak 44 sampel dari 45 kuisioner yang dibagikan. Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis dengan SPSS versi 25. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian adalah sebagai berikut: audit manajemen terhadap kinerja manajerial terbukti signifikan, pengendalian internal terhadap kinerja manajerial terbukti tidak signifikan, budaya organisasi terhadap kinerja manajerial terbukti signifikan, *good corporate governance* memediasi pengaruh audit manajemen terhadap kinerja manajerial diterima, *good corporate governance* memediasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja manajerial ditolak, *good corporate governance* memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial diterima.

Kata Kunci: audit manajemen, pengendalian internal, budaya organisasi, *good corporate governance*, kinerja manajerial

PENDAHULUAN

Good Corporate Governance (GCG) adalah suatu istilah yang sudah tidak asing lagi. Di dalam dunia perekonomian, pengelolaan perusahaan telah dianggap penting sebagaimana pemerintahan suatu negara. Di Indonesia, konsep *good corporate governance* mulai ramai

diperbincangkan pada pertengahan tahun 1997 ketika krisis ekonomi melanda. Dampak krisis tersebut mengungkapkan banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan. Krisis ekonomi tersebut menggambarkan bahwa pembangunan yang dilakukan di Indonesia selama ini, tidak didukung oleh struktur ekonomi yang kuat. Prinsip-prinsip *good corporate governance*, antara lain: pengungkapan, transparansi, independensi, pertanggungjawaban, akuntabilitas, keadilan (Apriyana, 2008:9). Hal ini menjadi fenomena baru dalam tata kelola perusahaan pasca krisis 1997 bagi pihak ketiga yang terkait dengan perusahaan, dengan demikian hak dan kewajibannya dapat terlindungi. Penerapan *good corporate governance* haruslah: (1) memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya melalui pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan layanannya kepada publik, pihak terkait; (2) perusahaan dengan mudah mendapatkan pendanaan yang lebih murah untuk meningkatkan nilai perusahaan; (3) dapat meningkatkan kepercayaan investor saat berinvestasi di Indonesia; dan (4) pemegang saham akan puas dengan kinerja perusahaan sekaligus meningkatkan nilai pemegang saham dan dividen (Meythi dan Devita, 2011).

Audit manajemen (*management audit*) ialah kegiatan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional suatu perusahaan. Audit manajemen ialah pemeriksaan sebagian dari metode dan prosedur yang diterapkan oleh organisasi untuk tujuan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi. Pengendalian internal mempengaruhi upaya pencegahan kecurangan. Pengendalian internal adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan kepercayaan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Mulyadi (2002: 180), tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan manajemen dalam kategori berikut: (1) keandalan laporan keuangan, (2) efisiensi dan efektivitas operasi, (3) kepatuhan terhadap hukum dan regulasi.

Manajemen kinerja yang baik menuju organisasi berkinerja yang tinggi harus memiliki suatu indikator kinerja kunci (*key performance indicator*) yang terstruktur secara kualitatif, serta jelas batas waktu untuk mencapainya. Dengan adanya kesesuaian antara *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi akan mampu mengurangi perilaku oportunistik atau disfungsi manajemen yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, penerapan *Good Corporate Governance* di perusahaan perlu mendapat dukungan dari budaya organisasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Budaya organisasi adalah inti dari *Good Corporate Governance*.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai sejauhmana pengaruh audit manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial melalui *good corporate governance*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Apakah audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial? 2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial? 3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial? 4. Apakah audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui *good corporate governance*? 5. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui *good corporate governance*? 6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui *good corporate governance*?

TINJAUAN TEORITIS

Teori Keagenan

Dalam teori keagenan menjelaskan hubungan antara pemilik perusahaan (pemegang saham) sebagai *principal* dan manajemen perusahaan sebagai *agent*. Manajemen dikontrak oleh pemilik perusahaan (pemegang saham) untuk melakukan pekerjaan demi kepentingan pemilik perusahaan. Oleh karena itu, maka pihak manajemen harus dapat

mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya kepada pemilik perusahaan. Di dalam hubungan keagenan terdapat suatu kontrak dimana pemilik perusahaan (*principal*) memberikan perintah kepada manajemen (*agent*) untuk melakukan suatu jasa atas nama *principal* serta memberi wewenang kepada agent untuk membuat keputusan yang terbaik bagi *principal*. Apabila kedua belah pihak tersebut mempunyai tujuan yang sama untuk memaksimalkan nilai perusahaan, maka dapat diyakini agent akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan kepentingan *principal*.

Teori Stakeholder

Dalam teori *stakeholder* menyatakan bahwa sebuah perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri, melainkan harus memberikan manfaat bagi seluruh stakeholder (Chariri dan Ghazali, 2007). *Stakeholder* yang dimaksud disini seperti pemegang saham, kreditur, konsumen, *supplier*, pemerintah, masyarakat, dan pihak lainnya yang berkepentingan. Dalam mengoperasikan perusahaan juga dibutuhkan dukungan penuh dari *stakeholder*.

Teori Legitimasi

Teori legitimasi merupakan salah satu teori yang paling banyak disebutkan dalam bidang akuntansi sosial dan lingkungan. Teori legitimasi telah digunakan dalam kajian akuntansi untuk mengembangkan teori pengungkapan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Teori legitimasi merupakan sistem pengelolaan perusahaan yang berorientasi pada keberpihakan terhadap masyarakat, pemerintah, individu dan kelompok masyarakat. Hal ini mengindikasikan adanya kontrak sosial antara perusahaan terhadap masyarakat dan adanya pengungkapan sosial lingkungan. Perusahaan menjalankan kontrak sosial harus menyesuaikan dengan nilai dan norma yang berlaku agar berjalan dengan selaras.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sering disebut juga dengan budaya kerja merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau budaya dalam perusahaan merupakan kebiasaan yang harus diikuti dan dipatuhi dalam rangka pelaksanaan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja organisasi dianggap sebagai sarana rasional untuk mengkoordinasi dan mengendalikan seluruh anggota dalam organisasi, sedangkan budaya kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajemen untuk menciptakan dan mengawasi keyakinan, pemahaman, dan perilaku dari setiap anggota sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan dipahami secara luas sebagai budaya kerja organisasi.

Good Corporate Governance (GCG)

Sebuah praktik bisnis dapat dikatakan sehat apabila penyelenggaraan fungsi organisasi atau perusahaan telah sesuai dengan kaidah-kaidah manajemen yang baik (*good corporate governance*) dalam rangka memberikan layanan yang bermutu dan berkesinambungan. Terdapat beberapa definisi yang menjelaskan tentang *Good Corporate Governance* (GCG) yang dimana definisi tersebut dipengaruhi oleh teori yang melandasinya. Diantaranya definisi *Good Corporate Governance* merupakan sistem pengendalian internal perusahaan yang mempunyai tujuan utama mengelola risiko yang signifikan untuk memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan serta meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. Dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang dirancang atau dibuat untuk mengatur, mengelola serta mengendalikan perusahaan secara profesional agar sesuai dengan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kesetaraan dan kewajaran.

Pengendalian internal

Pengendalian internal menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) (2013:3) adalah sebagai berikut: "Internal control is a process, affected by an entity's board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance." Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah sebuah proses, dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan. Pengendalian internal menurut PP Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah sebagai berikut: "Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundangan-undangan."

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Menurut Tjiptono dan Diana (dalam Anggraeni, 2010) menyatakan kinerja manajerial yaitu kemampuan manajer dalam menggunakan pengetahuan, perilaku, dan bakat dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercapainya sasaran dan tugas dari manajer tersebut. Tujuan pokok penilaian kinerja manajerial adalah untuk memotivasi bawahan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan Mulyadi (2001). Pengukuran kinerja manajerial merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam pengendalian manajemen. Pengukuran tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Hipotesis

Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Audit manajemen bermaksud untuk mengidentifikasi aktivitas, program dan kegiatan yang masih membutuhkan peningkatan, sehingga dengan rekomendasi yang dibuat kemudian dapat dilakukan perbaikan dalam pengelolaan program dan berbagai kegiatan perusahaan. Audit manajemen terutama menekankan objek audit yang berbeda yang dapat ditingkatkan di masa depan, serta pencegahan berbagai kerugian. Sesuai dengan tujuannya, audit manajemen dilakukan untuk meningkatkan perekonomian, efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan, dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Hariyati dan Oliviani (2013) menyatakan bahwa audit manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer.

H₁: Audit manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial

Pengendalian internal ditetapkan setelah mempertimbangkan dampak lingkungan secara keseluruhan serta penilaian penuh atas risiko yang terlibat dan mekanisme pemantauan yang efektif. Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan keyakinan atas tersedianya laporan keuangan yang andal sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, dari laporan keuangan yang andal dapat memperkirakan dan memutuskan tindakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Pratolo (2006) mengungkapkan bahwa pengendalian internal secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja manajer. Tuati (2007) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari dari asumsi-asumsi dasar ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi dapat belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga perlu diajarkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah tersebut. Hasil penelitian Elviani (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, serta faktor utama dalam perubahan budaya organisasi adalah kepemimpinan yang kompeten di puncak. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial melalui *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance bisa memediasi pengaruh audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik audit manajemen perusahaan, maka kinerja manajerial suatu perusahaan akan meningkat. Diterapkannya *good corporate governance* di perusahaan akan memperkuat audit manajemen dan kinerja manajerial. Terlihat dari indikator yang menjadi alat ukur audit manajemen yaitu baik atau buruknya temuan-temuan yang diperoleh auditor harus didiskusikan terlebih dahulu dengan manajerial dan manajerial berwenang pada temuan-temuan auditor, dengan demikian laporan audit dapat selalu tepat waktu dan kinerja manajerial akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soedarsa (2014) yang menyatakan bahwa audit manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui *good corporate governance*. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H₄: Audit manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui *Good Corporate Governance*

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial melalui *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance bisa memediasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Semakin baik pelaksanaan pengendalian internal maka semakin baik pula kinerja manajerial. Berhasilnya pengendalian intern itu sendiri tidak lepas dari lima elemen-elemen yakni pengendalian yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian, pemantauan serta informasi dan komunikasi perlu ditingkatkan pula dan dievaluasi apakah sudah berjalan dengan baik. Adanya penerapan *Good Corporate Governance* di perusahaan meningkatkan pengendalian intern dan manajemen telah mampu melakukan ini dengan baik, maka meningkatkan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyanto (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui *good corporate governance*. Hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa pengendalian intern secara parsial berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial (Pratolo, 2006).

H₅: Keputusan pendanaan memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial melalui *Good Corporate Governance*

Budaya apa pun yang melekat pada anggota organisasi hendaknya tidak menjadi suatu hambatan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Budaya lokal yang telah membudaya tersebut tentunya akan menjadi kekuatan bagi perusahaan. Seperti apa yang dinyatakan oleh Moeljono (2006) bahwa budaya merupakan inti dari GCG. Jadi, harus ada kesesuaian antara budaya yang baik atau *good culture* (GC) dengan GCG untuk mendapatkan peningkatan nilai atau kinerja perusahaan, yang sesuai dengan *organizational of fit theory*. Dengan demikian, peranan GCG dan pengembangan budaya organisasi yang *good culture* sangat penting karena berkaitan dengan memberikan perlindungan terhadap kepentingan *stakeholders* yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

H₆: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui *Good Corporate Governance*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian eksplanatif yakni menggambarkan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel yang dikaji. Desain penelitian yang dipergunakan penelitian ini ialah *survey design* (desain survey). Penelitian survei yang dimaksudkan yaitu sifatnya menjabarkan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi atau objek peneliti mengacu pada pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah manajer PT Arita Prima Indonesia Tbk dengan minimal 1 tahun kerja.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah manajer PT Arita Prima Indonesia Tbk dengan minimal 1 tahun kerja yang selalu terlibat dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan adalah berjumlah 44 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini mempergunakan metode kuesioner. Metode ini mempergunakan pendistribusian kuesioner terstruktur. Responden diberikan dengan serangkaian pertanyaan tertulis yang dijawab sesuai dengan pengalaman responden yang terlibat. Pendistribusian dan pengumpulan kuesioner dilaksanakan secara langsung oleh peneliti dengan cara membagikan kuesioner langsung ke PT Arita Prima Indonesia Tbk Regional Jawa Timur yang menjadi objek penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel bebas yang meliputi Audit Manajemen (AM), Pengendalian Internal (PI), Budaya Organisasi (BO), sedangkan variabel *intervening* yaitu *Good Corporate Governance* (GCG), dan variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Manajerial (KM).

Audit Manajemen (AM)

Indikator untuk mengukur audit manajemen diadopsi dari penelitian (Siagian, 2004: 75-91), meliputi perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan. Untuk mengukur indikator unsur audit manajemen

digunakan 5 (lima) poin skala Likert di mana poin satu (1) berarti sangat tidak setuju, poin dua (2) berarti tidak setuju, poin tiga (3) berarti netral, poin empat (4) berarti setuju dan poin lima (5) berarti sangat setuju.

Pengendalian Internal (PI)

Variabel ini diukur dengan mempergunakan indikator komponen pengendalian intern menurut (COSO, 2013), termasuk lingkungan pengendalian, penilaian risiko, pemantauan proses pengendalian, dan informasi dan komunikasi. Guna mengidentifikasi indikator unsur pengendalian internal dipergunakan 5 (lima) poin skala Likert dimana poin satu (1) berarti sangat tidak setuju, poin dua (2) berarti tidak setuju, poin tiga (3) berarti netral, poin empat (4) berarti setuju dan poin lima (5) berarti sangat setuju.

Budaya Organisasi (BO)

Indikator budaya organisasi diadopsi dari penelitian (Robbins, 2006: 279), meliputi inovasi, pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Untuk mengukur indikator unsur budaya organisasi digunakan 5 (lima) poin skala Likert, dimana poin satu (1) berarti sangat tidak setuju, poin dua (2) berarti tidak setuju, poin tiga (3) berarti netral, poin empat (4) berarti setuju dan poin lima (5) berarti sangat setuju.

Good Corporate Governance (GCG)

Kajian ini diadaptasi oleh Komisi Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2006) dengan indikator *fairness, transparency, responsibility, dan accountability*. Skala Likert lima poin dipergunakan untuk mengukur indikator unsur implementasi *Good Corporate Governance*, dimana poin satu (1) berarti sangat tidak setuju, poin dua (2) berarti tidak setuju, poin tiga (3) berarti netral, poin empat (4) berarti setuju dan poin lima (5) berarti sangat setuju.

Kinerja Manajerial

Instrumen variabel ini diadaptasi dari penelitian Wibowo (2006), meliputi indikator-indikator berikut: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pemantauan, pemilihan personel, representasi dan negosiasi. Lima poin skala Likert digunakan untuk mengukur variabel ini. Dimana poin satu (1) berarti sangat tidak setuju, poin dua (2) berarti tidak setuju, poin tiga (3) berarti netral, poin empat (4) berarti setuju dan poin lima (5) berarti sangat setuju.

Teknik Analisis data Statistik deskripsi

Instrumen yang dipergunakan untuk mengidentifikasi variabel yang diteliti disebut kuesioner. Kuesioner yang diisi oleh responden sangat berpengaruh terhadap kualitas kevalidan data penelitian. Hal ini dipengaruhi oleh keseriusan responden, keunggulan responden, lingkungan sekitar, dan instrumen itu sendiri. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi dari jawaban responden dan rata-ratanya. Kategori penelitian ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang digunakan, yaitu sebanyak lima klasifikasi. Kategori penilaian ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang dipergunakan, yaitu sebanyak lima klasifikasi.

Uji Kualitas Data

Terdapat dua konsep pengukuran kualitas data, yakni validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas ialah kekonsistenan instrumen ukur dalam mengukur kejadian atau gejala. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal bilamana tanggapannya konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas mempergunakan cronbach alpha. Sebuah

instrumen dianggap dapat dipercaya apabila nilai *Cronbach alpha* > 0.60. Validitas mengacu pada seberapa baik kecermatan dan keakuratan suatu instrumen ukur (pada hal ini kuesioner) memenuhi fungsinya. Validitas ialah ukuran yang menunjukkan derajat keabsahan suatu instrumen. Uji validitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan korelasi *Pearson validity* menggunakan metode *product moment* untuk mengkorelasikan setiap skor untuk setiap item dengan skor total. Bilamana *r*-hitung lebih besar dari *r* tabel, sehingga data dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistic yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal serta melihat *normalitas probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal yang membentuk garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk dapat menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Pada heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel (Ghozali, 2016). Analisa untuk mengetahui apakah data yang digunakan terkena heterokedastisitas atau tidak bisa dilihat pada grafik *scatterplot*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi yang tinggi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal* (nilai kolerasi tidak sama dengan nol). Analisis yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah analisis dengan matriks koefisien korelasi (*coefficient colerations*) serta nilai *tolerance* dan lawannya yaitu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Autokolerasi

Uji autikolerasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada kolerasi anatar kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan periode *t-1* (periode sebelumnya). Cara untuk mendeteksi adanya autokolerasi adalah dengan melihat Durbin Watson dengan ketentuan -2 sampai 2 tidak terjadi autokulorasi.

Uji Hipotesis

Uji Partial Least Square

Uji PLS atau *Partial Least Square* merupakan pendekatan struktural (*Structural Equation Modelling/SEM*) berbasis varian. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen (Muniarti, 2013). Pengujian PLS lebih cocok untuk studi eksperimental (dengan model yang lebih kompleks) dengan data terbatas dan tujuan kausalitas. Pengujian PLS memiliki dua model pengujian utama: model struktural dan model pengukuran. Model pengukuran dipergunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural dipergunakan untuk menguji kausalitas (menguji hipotesis dengan model prediktif).

Analisis Outer Model

Model pengukuran uji PLS dipergunakan untuk memeriksa validitas dan reliabilitas internal. Analisis ini menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator lainnya. Atau bisa dikatakan bahwasanya outer model mengidentifikasi bagaimana setiap indikator berkaitan dengan variabel latennya.

Analisa Inner Model

Analisis Inner Model atau yang biasanya dikenal dengan Model Struktural ini dipergunakan untuk memprediksikan hubungan kausal antar variabel yang diuji pada model. Analisis Inner Model bisa diketahui dari beberapa indikator antara lain: 1. Koefisien Determinasi (R^2) 2. *Predictive Relevance* (Q^2). R -square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat Q -kuadrat (*predictive relevance*) dari model variabel. *Q-Squared* menghitung sebaik apa nilai pengamatan dan estimasi parameter yang dihasilkan oleh model tersebut. Nilai Q -square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwasanya model memiliki nilai *predictive relevance*, dan nilai Q -square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwasanya model tidak mempunyai *predictive relevance*. Akan tetapi, bilamana hasil penghitungan mengungkapkan nilai Q -square lebih besar dari 0 (nol), model tersebut layak mempunyai nilai prediksi yang baik. Manakala nilai yang didapat adalah 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model apakah variabel dependen dapat mempengaruhi variabel independen. Uji koefisien regresi kelayakan model yang digunakan untuk menguji apakah model mempunyai pengaruh sudah fit dengan Uji F.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis (Uji t) berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hipotesis dapat diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut: 1. Jika nilai signifikan $t > 0,05$, maka H_0 ditolak, dalam artian variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. 2. Jika nilai signifikan $t \leq 0,05$, maka H_0 diterima, dalam artian variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Mediasi (Uji Sobel)

Pengujian berikutnya untuk menentukan hipotesis mediasi bisa dilaksanakan dengan mempergunakan metode yang dikembangkan oleh Sobel, yang disebut uji Sobel (Ghozali, 2016: 243). Uji Sobel dilaksanakan dengan memeriksa kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening atau mediasi dengan mempergunakan rumus uji sobel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Berdiri sejak tanggal 5 Oktober 2000, PT Arita Prima Indonesia Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang import, distribusi dan *service valve, fitting, instrumentation* dan *control product*. Dengan kinerja prima yang terus meningkat dari waktu ke waktu, Arita telah menjadi perusahaan valve pertama yang go public pada tahun 2013 dan satu-satunya di Indonesia. Memasuki usia 17 tahun di Indonesia, sekarang Arita menjadi pemasok produk penunjang berbagai industri mulai dari kelapa sawit, minyak dan gas, pengolahan air, perkapalan, konstruksi, pertambangan hingga energi. Arita didukung oleh 34 cabang dan 12 departemen penjualan di Indonesia yang terletak di kota-kota terbesar dan strategis di Indonesia, Arita memiliki sistem distribusi yang luas untuk menjangkau pelanggan dengan lebih mudah.

Deskripsi Data

Pada bab ini, karakteristik responden yang hendak dijabarkan mencakup jenis kelamin, usia dan pendidikan. Analisis deskriptif akan menjabarkan skor rata-rata audit manajemen, pengendalian internal, budaya organisasi, kinerja manajerial, dan *good corporate governance*. Sementara, analisis data kuantitatif terdiri dari uji instrument (reliabilitas dan validitas), uji normalitas (uji asumsi klasik), uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji sobel. Pengolahan data mempergunakan software Microsoft Excel 2019 dan analisis datanya mempergunakan software SPSS Statistics 25.

Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dipergunakan untuk mendapatkan penjelasan terkait responden yang diteliti. Populasi yang diteliti ialah karyawan PT Arita Prima Indonesia Tbk. dengan sampel yang diambil berjumlah 44 responden.

Uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

Pada penelitian ini terdapat 28 pernyataan dalam kuesioner yang terdiri dari 6 pernyataan audit manajemen, 6 pernyataan pengendalian internal, 6 pernyataan budaya organisasi, 5 pernyataan kinerja manajerial dan 5 pernyataan *good corporate governance*.

Uji Validitas Audit Manajemen

Tabel 1 hasil pengujian butir pernyataan audit manajemen dinyatakan memenuhi kriteria uji validitas yang artinya butir pernyataan kuesioner mengenai audit manajemen dapat dipergunakan.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Audit Manajemen

Pernyataan	Nilai r-tabel	Nilai r-hitung	Keterangan
1	0,251	0,288	Valid
2	0,251	0,346	Valid
3	0,251	0,353	Valid
4	0,251	0,465	Valid
5	0,251	0,258	Valid
6	0,251	0,277	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Validitas Pengendalian Internal

Tabel 2 hasil pengujian butir pernyataan pengendalian internal dinyatakan memenuhi kriteria uji validitas yang artinya butir pernyataan kuesioner mengenai pengendalian internal dapat dipergunakan.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Pengendalian Internal

Pernyataan	Nilai r-tabel	Nilai r-hitung	Keterangan
1	0,251	0,261	Valid
2	0,251	0,253	Valid
3	0,251	0,380	Valid
4	0,251	0,259	Valid
5	0,251	0,376	Valid
6	0,251	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 3 hasil pengujian butir pernyataan budaya organisasi dinyatakan memenuhi kriteria uji validitas yang artinya butir pernyataan kuesioner mengenai budaya organisasi dapat dipergunakan.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Nilai r-tabel	Nilai r-hitung	Keterangan
1	0,251	0,294	Valid
2	0,251	0,300	Valid
3	0,251	0,270	Valid
4	0,251	0,288	Valid
5	0,251	0,265	Valid
6	0,251	0,257	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Validitas Kinerja Manajerial

Tabel 4 hasil pengujian butir pernyataan kinerja manajerial dinyatakan memenuhi kriteria uji validitas yang artinya butir pernyataan kuesioner mengenai kinerja manajerial dapat dipergunakan.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Manajerial

Pernyataan	Nilai r-tabel	Nilai r-hitung	Keterangan
1	0,251	0,376	Valid
2	0,251	0,284	Valid
3	0,251	0,286	Valid
4	0,251	0,288	Valid
5	0,251	0,286	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Validitas Good Corporate Governance

Tabel 5 hasil pengujian butir pernyataan *Good Corporate Governance* dinyatakan memenuhi kriteria uji validitas yang artinya butir pernyataan kuesioner mengenai *Good Corporate Governance* dapat dipergunakan.

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Good Corporate Governance

Pernyataan	Nilai r-tabel	Nilai r-hitung	Keterangan
1	0,251	0,276	Valid
2	0,251	0,284	Valid
3	0,251	0,286	Valid
4	0,251	0,388	Valid
5	0,251	0,286	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dipergunakan untuk mengungkapkan apakah hasil pengukuran kuesioner akan tetap konsisten atau tidak konsisten. Pengujian reliabilitas pada program SPSS 25 menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian dikatakan

andal bilamana pernyataan yang dibuat stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Manakala nilai Alpha > 0.60 maka reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Audit Manajemen

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Audit Manajemen

<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,685	28

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sebagaimana tabel 6, diketahui nilai reliabilitas variabel audit manajemen sebesar 0.685. Hal ini artinya item pernyataan tentang audit manajemen dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal

Tabel 7
Hasil Pengujian Reliabilitas variabel pengendalian internal

<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,782	28

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sesuai tabel 7, didapatkan nilai reliabilitas variabel pengendalian internal sebesar 0.782. Hal itu artinya item pernyataan tentang pengendalian internal dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Tabel 8
Hasil Pengujian Reliabilitas variabel budaya organisasi

<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,638	28

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sebagaimana tabel 8 diketahui nilai reliabilitas variabel budaya organisasi yaitu 0.638. Hal itu artinya item pernyataan tentang budaya organisasi dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial

Tabel 9
Hasil Pengujian Reliabilitas variabel Kinerja Manajerial

<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,631	28

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sebagaimana tabel 9 didapatkan nilai reliabilitas variabel kinerja manajerial yaitu 0.631. Hal tersebut artinya item pernyataan tentang kinerja manajerial dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel *Good Corporate Governance*

Tabel 10
Hasil Pengujian Reliabilitas variabel *Good Corporate Governance*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,671	28

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sebagaimana tabel 10, diketahui nilai reliabilitas variabel kinerja manajerial sebesar 0.671. Hal itu bermakna bahwa item pernyataan *good corporate governance* dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji statistik yang dipergunakan untuk memeriksa residual normalitas ialah statistic non-parametric Kolmogorov Smirnov. Metode pengecekan data berdistribusi normal atau tidak dilaksanakan dengan menguji nilai signifikansi lebih besar dari 5%, hal ini mengungkapkan distribusi normal.

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		44
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5062,13547919
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,154
	<i>Positive</i>	0,154
	<i>Negative</i>	-0,146
<i>Test Statistic</i>		0,154
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,180 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sebagaimana hasil pengujian pada Tabel 11, hasil uji one-sample Kolmogorov Smirnov dengan asymptotic significance > 0,05 yaitu 0,180. Sesuai pengujian di atas, berkesimpulan bahwasanya model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Pengecekan apakah terdapat multikolinearitas pada model regresi dengan mempertimbangkan nilai tolerance dan nilai VIF. Bilamana nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga bisa dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
AM	0,776	1,289
PI	0,989	1,011
BO	0,276	3,622
GCG	0,318	3,142

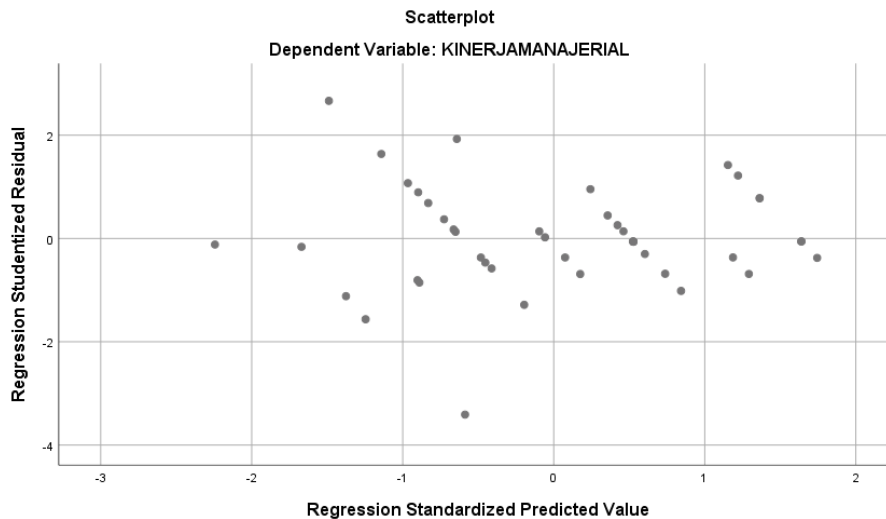
a. Dependent Variable: KM

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sebagaimana Tabel 12 dapat dilihat bahwasanya nilai VIF masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1, dengan demikian berkesimpulan bahwa semua variabel independen tidak memiliki multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas bisa diketahui dengan mengamati *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dan residual SRESID. Pendeteksian heteroskedastisitas bisa dilaksanakan dengan mengamati ada tidaknya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas, kebalikannya bilamana tidak ada sampel yang jelas dan skor didistribusikan di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, sehingga tidak ada heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Sebagaimana Gambar 1, hasil uji heteroskedastisitas mengungkapkan bahwasanya titik-titik pada scatter plot tidak memiliki pola distribusi yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

PEMBAHASAN ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

Trochim (2006) menegaskan bahwa statistik deskriptif hanya memberikan gambaran data atau cara data disajikan. Data sebagai mean dari setiap pernyataan kuesioner yang dianalisis merupakan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Audit Manajemen

Tabel 13
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Audit Manajemen

Variabel	Nilai rata-rata	Item Pernyataan	Nilai jawaban	Kategori
AM	4,56	1	4,77	Sangat Baik
		2	4,43	Sangat Baik
		3	4,64	Sangat Baik
		4	4,70	Sangat Baik
		5	4,48	Sangat Baik
		6	4,34	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Penilaian disusun berdasarkan hasil statistik deskriptif audit manajemen yang ada di PT Arita Prima Indonesia, Tbk. Diketahui dari tabel 9 bahwa hasil statistik deskriptif nilai rata-rata untuk audit manajemen sebesar 4,56 dengan kategori sangat baik, sedangkan dari hasil pertanyaan 1 memperoleh nilai jawaban 4,77 dengan kategori sangat baik, hasil pertanyaan 2 memperoleh nilai jawaban 4,43 dengan kategori sangat baik, hasil pertanyaan 3 memperoleh nilai jawaban 4,64 dengan kategori sangat baik, hasil pertanyaan 4 memperoleh hasil 4,70 kategori sangat baik, hasil pertanyaan 5 memperoleh nilai jawaban 4,48 kategori sangat baik, dan hasil pertanyaan 6 memperoleh nilai 4,34 dengan kategori sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Pengendalian Internal

Tabel 14
Hasil Analisis Deskriptif Variabel pengendalian internal

Variabel	Nilai rata-rata	Item Pernyataan	Nilai jawaban	Kategori
PI	4,65	1	4,68	Sangat Baik
		2	4,43	Sangat Baik
		3	4,91	Sangat Baik
		4	4,43	Sangat Baik
		5	4,91	Sangat Baik
		6	4,73	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Penilaian disusun menurut hasil statistik deskriptif pengendalian internal yang ada di PT Arita Prima Indonesia, Tbk. Diketahui dari tabel 9.1 bahwa hasil statistik deskriptif nilai rata-rata untuk pengendalian internal sebesar 4,65 dari hasil pertanyaan 1 memperoleh nilai jawaban 4,68, hasil pertanyaan 2 memperoleh nilai jawaban 4,43, hasil pertanyaan 3 memperoleh nilai jawaban 4,91, hasil pertanyaan 4 memperoleh hasil 4,43, hasil pertanyaan 5 memperoleh nilai jawaban 4,91, dan hasil pertanyaan 6 memperoleh nilai 4,73.

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Tabel 15
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Nilai rata-rata	Item Pernyataan	Nilai jawaban	Kategori
BO	4,45	1	4,77	Sangat Baik
		2	4,05	Baik
		3	4,05	Baik
		4	4,59	Sangat Baik
		5	4,59	Sangat Baik
		6	4,66	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Penilaian disusun menurut hasil statistik deskriptif budaya organisasi yang diterapkan di PT Arita Prima Indonesia, Tbk. Diketahui dari tabel 9.2 bahwa hasil statistik deskriptif nilai rata-rata untuk budaya organisasi sebesar 4,45 dengan kategori sangat baik, sedangkan dari hasil pertanyaan 1 memperoleh nilai jawaban 4,77 dengan kategori sangat baik, hasil pertanyaan 2 memperoleh nilai jawaban 4,05 dengan kategori baik, hasil pertanyaan 3 memperoleh nilai jawaban 4,05 dengan kategori baik, hasil pertanyaan 4 memperoleh hasil 4,59 dengan kategori sangat baik, hasil pertanyaan 5 memperoleh nilai jawaban 4,59 dengan kategori sangat baik, dan hasil pertanyaan 6 memperoleh nilai 4,66 dengan kategori sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Manajerial

Tabel 16
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Manajerial

Variabel	Nilai rata-rata	Item Pernyataan	Nilai jawaban	Kategori
KM	4,41	1	4,77	Sangat Baik
		2	4,09	Baik
		3	4,09	Baik
		4	4,56	Sangat Baik
		5	4,56	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Penilaian disusun menurut hasil statistik deskriptif kinerja manajerial yang diterapkan di PT Arita Prima Indonesia, Tbk. Diketahui dari tabel 9.3 bahwa hasil statistik deskriptif nilai rata-rata untuk kinerja manajerial sebesar 4,41 dengan kategori sangat baik dari hasil pertanyaan 1 memperoleh nilai jawaban 4,77 dengan kategori sangat baik, hasil pertanyaan 2 memperoleh nilai jawaban 4,09 dengan kategori baik, hasil pertanyaan 3 memperoleh nilai jawaban 4,09 dengan kategori baik, hasil pertanyaan 4 memperoleh hasil 4,56 dengan kategori sangat baik, dan hasil pertanyaan 5 memperoleh nilai jawaban 4,56 dengan kategori sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Good Corporate Governance

Tabel 17
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Good Corporate Governance

Variabel	Nilai rata-rata	Item Pernyataan	Nilai jawaban	Kategori
GCG	4,41	1	4,75	Sangat Baik
		2	4,04	Baik
		3	4,04	Baik
		4	4,61	Sangat Baik
		5	4,61	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Penilaian disusun menurut hasil statistik deskriptif *Good Corporate Governance* yang diterapkan di PT Arita Prima Indonesia, Tbk. Diketahui dari tabel 9.4 bahwa hasil statistik deskriptif nilai rata-rata untuk *Good Corporate Governance* sebesar 4,41 dengan kategori sangat baik dari hasil pertanyaan 1 memperoleh nilai jawaban 4,75 dengan kategori sangat baik, hasil pertanyaan 2 memperoleh nilai jawaban 4,04 dengan kategori baik, hasil pertanyaan 3 memperoleh nilai jawaban 4,04 dengan kategori baik, hasil pertanyaan 4 memperoleh hasil 4,61 dengan kategori sangat baik, dan hasil pertanyaan 5 memperoleh nilai jawaban 4,61 dengan kategori sangat baik.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya seberapa jauh dalam mengukur kemampuan model yang menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Hasil uji determinasi terdapat pada tabel 9.5 berikut:

Tabel 18
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,950 ^a	0,902	0,892

a. Predictors: (Constant), GCG, PI, AM, BO

b. Dependent Variable: KM

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,902 yang berarti bahwa variabel Audit Manajemen, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan variabel Kinerja Manajerial sebesar 90,2% sementara selebihnya 9,8% dijabarkan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Uji F

Uji F dipergunakan untuk menentukan kelayakan model penelitian yang menguji pengaruh variabel audit manajemen (AM), pengendalian internal (PI) dan budaya organisasi (BO) terhadap kinerja manajerial (Y). Untuk lebih jelasnya hasil Uji F disajikan pada tabel berikut:

Tabel 19
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,544	4	1,386	89,899	,000 ^b
	Residual	0,601	39	0,015		
	Total	6,145	43			

a. Dependent Variable: KM

b. Predictors: (Constant), GCG, PI, AI, BO

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 89,899 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel audit manajemen, pengendalian internal dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja manajerial sehingga model tersebut dinyatakan layak/fit.

Uji t

Pengujian Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:98-99). Uji t dilakukan dengan melihat signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi dengan signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika hasil signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) dan sebaliknya. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan estimasi pada *standardized coefficient* dan *p-value* untuk masing-masing koefisien yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	3,833	3,103		1,235	0,224
AM	0,210	0,075	0,159	2,818	0,007
PI	0,078	0,083	0,048	1,935	0,066
BO	0,981	0,055	1,005	17,808	0,000

a. Dependent Variable: KM

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas dapat dijelaskan yaitu: Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. Sebagaimana hasil pengujian pada tabel 11, pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial menghasilkan nilai koefisien (*unstandardized coefficient*) positif sebesar 0,210 dengan signifikansi value sebesar 0,007. Sehingga, sig value $0,007 < sig\ tolerance\ 0,05$, jadi hipotesis satu diterima, dikarenakan pengaruh audit manajemen terhadap kinerja manajerial terbukti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan mendapatkan dukungan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial. Sesuai hasil pengujian tabel 11, pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial menghasilkan nilai koefisien (*unstandardized coefficient*) positif sebesar 0,078 dengan signifikansi value 0,066. Oleh karena itu, sig value $0,066 > sig\ tolerance\ 0,05$, sehingga hipotesis dua ditolak, dikarenakan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja manajerial terbukti tidak signifikan. Sehingga, hipotesis yang dikemukakan tidak mendapatkan dukungan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Sebagaimana hasil dari tabel 11, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial menghasilkan nilai koefisien (*unstandardized coefficient*) positif yaitu 0,981 dengan signifikansi value sebesar 0,000. Oleh karena itu, sig value $0,000 < sig\ value\ tolerance\ 0,05$, sehingga hipotesis tiga diterima, dikarenakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial terbukti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan mendapatkan dukungan pada penelitian ini.

Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi atau *intervening*. Pada penelitian ini analisis sobel dibagi menjadi tiga yaitu analisis sobel pertama untuk menentukan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari keputusan audit manajemen terhadap kinerja manajerial dengan *good corporate governance* sebagai variabel mediasi, dan analisis sobel kedua untuk menentukan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari pengendalian

internal terhadap kinerja manajerial dengan *good corporate governance* sebagai variabel mediasi, serta analisis sobel ketiga untuk menentukan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja manajerial dengan *good corporate governance* sebagai variabel mediasi.

Tabel 21
Perhitungan Sobel Test

No	Variabel	Test Statistic	Std Error	p-value
4	AM-GCG-KM	2,303	0,089	0,021
5	PI-GCG-KM	0.915	0,083	0,359
6	BO-GCG-KM	3,952	0,244	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berikut ini hasil output sobel test kalkulator dalam menguji pengaruh AM, PI, BO, KM dan GCG. Pengujian Hipotesis 4. Berdasarkan hasil uji sobel diatas, diperoleh hasil *p-value* sebesar 0,021 dimana angka tersebut lebih kecil dari signifikansi 5%. Dimana *good corporate governance* dapat memediasi pengaruh audit manajemen terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, hipotesis 4 yang menyatakan *good corporate governance* memediasi pengaruh audit manajemen terhadap kinerja manajerial diterima.

Pengujian Hipotesis 5. Berdasarkan hasil uji sobel diatas, diperoleh hasil *p-value* sebesar 0,359 dimana angka tersebut lebih besar dari signifikansi 5%. Dimana *good corporate governance* tidak dapat memediasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, hipotesis 5 yang menyatakan *good corporate governance* memediasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja manajerial ditolak.

Pengujian Hipotesis 6. Berdasarkan hasil uji sobel diatas, diperoleh hasil *p-value* sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari signifikansi 5%. Dimana *good corporate governance* dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, hipotesis 6 yang menyatakan *good corporate governance* memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial diterima.

Pembahasan

Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal itu diketahui dari tabel 11 yang mengungkapkan bahwasanya penghitungan t yaitu 2,818 dengan tingkat signifikansinya 0,007 atau lebih kecil dari 0,050 sehingga berkesimpulan bahwa H_1 diterima, artinya audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diajeng (2011) yang menemukan bahwa persepsi mengenai audit manajemen terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen mempunyai persepsi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya audit manajemen yang baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Arita Prima Indonesia, Tbk.

Berdasarkan pada tujuannya, audit manajemen dilakukan untuk meningkatkan perekonomian, efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan, dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Audit manajemen bertujuan untuk mengevaluasi keseluruhan manajemen operasional subjek audit, termasuk fungsi manajerialnya, sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud. Konsisten dengan hasil penelitian Hariyati dan Oliviani (2013) mengemukakan bahwa audit manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dilihat dari tabel 11 yang menunjukkan bahwa perhitungan t sebesar 1,935 dengan tingkat signifikansi 0,066 atau lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak, artinya pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Elfaba (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian ini pengendalian internal terjadi pada kriteria sangat baik, tetapi masih terdapat *fraud* yang menunjukkan bahwa pengendalian internal masih memiliki kelemahan atau kekurangan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut bisa diketahui dari tabel 11 yang mengungkapkan bahwa penghitungan t yaitu 17,808 dengan tingkat signifikansinya 0,000 atau kurang dari 0,050 sehingga berkesimpulan bahwasanya H_3 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Nilai rata-rata dalam hasil uji deskriptif pada tabel 9.2 untuk hasil budaya organisasi sebesar 4,45 dengan kategori sangat baik dan tabel 9.3 untuk hasil kinerja manajerial sebesar 4,41 dengan kategori sangat baik, serta dapat dilihat dari gambar 5 yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kinerja manajerial mengalami peningkatan dalam jumlah responden sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rasulong (2011) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Budaya Komunikasi yang mengemukakan bahwa anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Elviani (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, serta faktor utama dalam perubahan budaya organisasi adalah kepemimpinan yang kompeten di puncak.

Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dan Good Corporate Governance sebagai variabel mediasi

Berdasarkan Hal ini dapat dilihat dari tabel 12 hasil perhitungan uji sobel yang menunjukkan bahwa perhitungan test statistik sebesar 2,303 dengan p-value 0,021 atau lebih kecil dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa H_4 good corporate governance dapat memediasi. Nilai rata-rata dalam hasil uji deskriptif pada tabel 9 untuk hasil audit manajemen sebesar 4,56 dengan kategori sangat baik dan tabel 9.3 untuk hasil kinerja manajerial sebesar 4,41 dengan kategori sangat baik dan tabel 8.4 untuk hasil good corporate governance sebesar 4,41 dengan kategori sangat baik. Dapat dilihat dari gambar 6 yang menjelaskan bahwa audit manajemen, kinerja manajerial serta good corporate governance mengalami peningkatan dalam jumlah responden sehingga dapat disimpulkan bahwa good corporate governance dapat memediasi audit manajemen dengan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya semakin baik pengendalian manajemen perusahaan maka kinerja manajerial suatu perusahaan akan semakin baik. Terbentuknya good corporate governance yang baik di perusahaan akan memperkuat pengendalian manajemen dan kinerja manajerial. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur audit manajemen, yaitu baik atau buruknya temuan auditor, menunjukkan bahwa temuan auditor harus didiskusikan terlebih dahulu dengan pemangku kepentingan lainnya, sehingga laporan audit dapat selalu tepat waktu dan kinerja manajerialnya akan meningkat. Hasil

penelitian ini sejalan dengan temuan Soedarsa (2014) yang menegaskan bahwa audit manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajer melalui tata kelola good corporate governance.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial dan Good Corporate Governance sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel menunjukkan bahwa good corporate governance tidak dapat memediasi hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dilihat dari tabel 11 hasil perhitungan uji sobel yang menunjukkan bahwa perhitungan test statistik sebesar 0,915 dengan p-value 0,359 atau lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa H_5 *good corporate governance* tidak dapat memediasi. Bertambah baik penerapan pengendalian internal, sehingga bertambah meningkat juga kinerja manajerial. Keberhasilan pengendalian internal itu sendiri tidak terlepas dari lima faktor, yaitu pengendalian yang meliputi lingkungan pengendalian, prosedur pengendalian, penilaian risiko, pemantauan dan informasi dan komunikasi harus ditingkatkan, serta dievaluasi apakah telah terlaksana dengan baik. Adanya pengaplikasian *Good Corporate Governance* di perusahaan PT Arita Prima tidak berpengaruh terhadap meningkatkan pengendalian internal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Preselia (2020) yang menyatakan bahwasanya pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui *good corporate governance*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial dan Good Corporate Governance sebagai variabel mediasi

Good corporate governance dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dilihat dari tabel 12 hasil perhitungan uji sobel yang menunjukkan bahwa perhitungan test statistic sebesar 3,952 dengan *p-value* 0,000 atau lebih kecil dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa H_6 *good corporate governance* dapat memediasi. Nilai rata-rata dalam hasil uji deskriptif pada tabel 9.2 untuk hasil budaya organisasi sebesar 4,45 dengan kategori sangat baik dan tabel 9.3 untuk hasil kinerja manajerial sebesar 4,41 dengan kategori sangat baik dan tabel 9.4 untuk hasil good corporate governance sebesar 4,41 dengan kategori sangat baik. Dapat dilihat dari gambar 7 yang menjelaskan bahwa budaya organisasi, kinerja manajerial serta good corporate governance mengalami peningkatan dalam jumlah responden sehingga dapat disimpulkan bahwa good corporate governance dapat memediasi budaya organisasi dengan kinerja manajerial. Sebagaimana dikemukakan oleh Moeljono (2006), budaya merupakan jantung dari GCG. Oleh karena itu, haruslah ada budaya yang baik atau *good culture* (GC) yang sesuai dengan GCG untuk mencapai peningkatan nilai atau kinerja perusahaan, yang sejalan dengan *organizational of fit the*

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penjelasan diatas, dapat diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, (2) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga berkesimpulan bahwa H_2 ditolak, (3) Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga berkesimpulan bahwasanya H_3 diterima, (4) Sebagaimana dari hasil penghitungan uji sobel mengungkapkan good corporate governance mampu menjadi pemediasi hubungan antara audit manajemen terhadap kinerja manajerial, sehingga berkesimpulan bahwa H_4 diterima, (5) Sebagaimana dari hasil

penghitungan uji sobel mengungkapkan good corporate governance tidak mampu menjadi pemediasi hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja manajerial, sehingga berkesimpulan bahwa H5 ditolak, (6) Sebagaimana dari hasil penghitungan uji sobel mengungkapkan good corporate governance mampu menjadi pemediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, sehingga berkesimpulan bahwa H6 diterima.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain: (1) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya dan (2) Jumlah responden yang hanya 44 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka saran-saran yang diajukan adalah 1. Hendaknya para peneliti selanjutnya bias menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen organisasi dan motivasi kerja yang belum dicantumkan dalam penelitian ini agar dapat memperluas penelitian ini sehingga mendapatkan perbandingan hasil. 2. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menambahkan jumlah responden sehingga lebih banyak sampel penelitian yang dipergunakan, sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyanto. 2013. Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT. BRI Cabang Jember). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.
- Anggraeni, M. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Apriyana, H. 2008. Analisis Yuridis Terhadap Prinsip-Prinsip Pengelolaan Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Chariri, A. dan I. Ghozali. 2007. *Teori Akuntansi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Committee of Sponsoring Organization (COSO) of The Treadway Commission. 2013. *Internal Control - Integrated Framework: Executive Summary*. COSO.
- Elfaba, D. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Perusahaan Bank Umum Yang Ada di Kota Bandung). *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Diajeng, R. 2011. Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional. Jakarta.
- Elviani. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Jilid 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Delapan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hariyati dan Oliviani. 2013. Pengaruh Audit Manajemen Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jamsostek (Persero) Divisi Regional VI Jawa Timur). *Proceeding Seminar Nasional, Dan Call For Papers Sancall*. ISBN: 978-979-636-147-2.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006. *Pedoman Umum Tata Kelola Perusahaan Indonesia* 8(2): 1-9.
- Meythi dan L. Devita. 2011. "Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan: Studi Empiris Pada Perusahaan Go Public yang Termasuk Sepuluh Besar Menurut Corporate Governance Perception Index (CGPI) Di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi* 3(1): 71-89 Universitas Kristen Maranatha. Bandung.
- Moeljono, D. 2006. *Good Corporate Culture Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance*. PT Gramedia. Jakarta.
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Buku Dua. Edisi Enam. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2001. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Muniarti, M. P. 2013. *Alat-alat Pengujian Hipotesis*. Penerbitan Unika Soegijapranata. Semarang.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Pratolo, S. 2006. Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Manajer Pada Organisasi, Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. Disertasi. Doktor.
- Preselia, M. 2020. Pengaruh Penerapan Pengendalian Intern dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial PT Sucofindo. *Tesis*. Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Rasulong, I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. *Skripsi*. Universitas Muslim Indonesia. Makassar.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2004. *Audit Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Soedarsa. 2014. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung). *Jurnal*. Universitas Bandar Lampung.
- Tuati, N. F. 2007. Pengaruh Desentralisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Kupang). *Jurnal Ilmiah Indonesia* 13(3): 363-369. Politeknik Kupang. Kupang.
- Wibowo, E. 2006. Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Pemoderasi Lingkungan Antara Penyusunan Anggaran Partisipatif Dengan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Universitas Slamet Riyadi Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi* 5(1).