

Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Good Corporate governance Serta Dampaknya Pada Kinerja Usaha (Studi Empiris Pada BUMD Non Keuangan Kabupaten Tangerang)

Indah Nurul Wulan*Magister Akuntansi, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Tangerang*

Indahnurulwulan79@gmail.com

Kartika Djati*Magister Akuntansi, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Tangerang*

kartikadjati@gmail.com

Endraria*Magister Akuntansi, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Tangerang*

endra_umt@yahoo.com

Editor: Putra Pratama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap *good corporate governance* serta dampaknya pada kinerja perusahaan pada BUMD *non* keuangan Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki jabatan struktural di Perumdam TKR dan Perumda Pasar NKR Kabupaten Tangerang. Teknik sampel yang digunakan adalah dengan metode *Non Probability Sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *structural equation model*. Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sistem pengendalian intern terhadap *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN, sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN, komitmen organisasi terhadap *good corporate governance* perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN, Komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN, budaya organisasi terhadap *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN, Budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh NEGATIF dan TIDAK SIGNIFIKAN, *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN, secara tidak langsung sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN, secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN, dan secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, *Good Corporate Governance*, Kinerja Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Layaknya sebuah perusahaan, BUMD memiliki tugas untuk mengelola suatu bisnis yang memiliki prospek keuntungan, dimana dengan adanya keuntungan tersebut akan menjadi pemasukan bagi daerah untuk membiayai pembangunan daerahnya. Sedangkan istilah BUMD menurut pasal 331 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah. (Qolbia, 2017).

Berdasarkan pasal 331 ayat (3) UU No. 23/2014 *jo.* UU No 2/Prp/2015 *jo.* UU No 9/2015, klasifikasi bentuk hukum BUMD diubah dari Perusahaan daerah (PD) menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) dan Perseroan Terbatas (PT) menjadi Perusahaan Perseroan Daerah (Perseroda). Perusahaan Umum Daerah (Perumda) yaitu seluruh modalnya dimiliki oleh satu daerah, sedangkan Perusahaan Perseroan Daerah (Perseroda), yaitu berbentuk PT dengan saham seluruhnya atau paling sedikit 51% dimiliki oleh satu daerah. (Abdurachman, 2015)

Salah satu kondisi yang dihadapi perusahaan-perusahaan publik di Indonesia adalah masih terdapat kelemahan dalam mengelola perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh masih lemahnya standar akuntansi, dan regulasi, serta pertanggungjawaban pengelola perusahaan dan melebarnya struktur dalam proses kepengurusan perusahaan yang tidak efisien, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan bahwa sektor publik sering dinilai sebagai sarang inefisiensi, pemborosan, sumber kebocoran dana, dan institusi yang selalu merugi. (Arifin, 2018)

Kinerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pengelolaan dari suatu organisasi atau perusahaan. Dalam kinerja tercermin pencapaian yang telah diperoleh oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan termasuk perusahaan sektor publik perlu mengetahui kinerjanya untuk mengetahui hasil pencapaiannya. Kinerja dapat dinilai dari sisi *finansial* dan *non finansial*. *Balanced Scorecard* adalah pengukuran kinerja yang terdiri dari empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. (Fitriyani, 2014)

Keberhasilan penerapan *good corporate governance* dan kinerja perusahaan diduga tidak dapat tercapai tanpa sistem pengendalian intern yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan *stakeholders* serta menjalankan pengawasan atas pelaksanaan internal kontrol dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Fungsi dari sistem pengendalian intern adalah untuk menjaga kinerja pada Perusahaan umum daerah Kabupaten Tangerang tertib, terkendali, dan melakukan praktik yang sehat jauh dari kecurangan yang akan bermuara pada praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selain sistem pengendalian intern, komitmen organisasi dan budaya organisasi dinilai juga berpengaruh pada *good corporate governance* (GCG) dan kinerja perusahaan. Komitmen dan budaya organisasi adalah suatu bentuk atau sikap. Sikap dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku yang menjurus kepada bagaimana sebuah perusahaan bisa berhasil mencapai visi, misi dan tujuannya serta menjadi identitas suatu perusahaan. (Elok, 2018).

Penelitian ini dimotivasi oleh masih lemahnya aspek pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelaporan, serta belum mendorong dilaksanakannya tata kelola yang baik (*good governance*) di bidang perpasaran dan air bersih. Orientasi pengelolaan pasar dan air minum cenderung lebih mengejar pencapaian PAD berupa kontribusi dibanding upaya peningkatan pelayanan dan sistem pengelolaan sebuah entitas bisnis yang mandiri dan tanggap terhadap perubahan situasi ekonomi dan selera konsumen. Permasalahan ini selalu menjadi beban Perumda Pasar Niaga Kerta Raharja dan Perumdam Tirta Kerta Raharja sebagai lembaga Pembina atau pengelola. Perusahaan umum daerah harus merubah orientasinya

dengan memadukan *service public oriented* dan *profit oriented* dengan mengedepankan terciptanyasuatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money*. (Arifin, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap *good corporate governance*, mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan, mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan, mengungkapkan dan menganalisis secara tidak langsung besarnya pengaruh sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance*.

2. KAJIAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kontrak antara pihak yang memberi wewenang yaitu pemilik (*principal*) dengan pihak yang menerima wewenang (*agent*) yaitu manajer. Namun, hubungan antara *principal* dan *agent* tersebut dapat mengarah pada kondisi ketidakseimbangan informasi (*asymmetrical information*) karena *agent* akan berada pada posisi yang memiliki informasi yang lebih banyak tentang perusahaan dibandingkan dengan *principal*. Jensen dan Meckling (1976) menambahkan bahwa jika kedua kelompok (*agen* dan *prinsipal*) tersebut adalah orang-orang yang berupaya memaksimalkan utilitasnya, maka terdapat alasan yang kuat untuk meyakini bahwa *agen* tidak akan selalu bertindak yang terbaik untuk kepentingan *prinsipal*. Permasalahan keagenan yang terjadi di dalam perusahaan dapat diatasi dengan diterapkannya *Good Corporate Governance* (GCG) dalam hal ini berperan penting dimana pengelolaan perusahaan oleh *agen* harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan perusahaan dilakukan dengan kepatuhan atas berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Peneliti menganggap bahwa teori ini sesuai dengan topik penelitian kali ini, karena permasalahan keagenan yang terjadi di dalam perusahaan dapat diatasi dengan diterapkannya sistem pengendalian intern, *good corporate governance* (GCG) dan kinerja perusahaan dalam hal ini berperan penting, dimana pengelolaan perusahaan oleh *agen* harus diawasi dan dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan perusahaan dilakukan dengan kepatuhan atas berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku sehingga menciptakan tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan yang baik.

Teori *Planned Behavior*

Teori *planned behavior* merupakan teori perilaku yang dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang akan terjadi dari hasil perilaku, sehingga membedakan antara perilaku seseorang yang berkehendak dan yang tidak berkehendak (Ajzen, 2005). Peneliti menganggap bahwa teori ini sesuai dengan topik penelitian kali ini, karena adanya variabel penelitian berupa komitmen organisasi dan budaya organisasi yang dimana dari komitmen organisasi akan timbul sebuah tindakan atau perilaku yang menjurus kepada bagaimana sebuah perusahaan bisa berhasil mencapai visi, misi, dan tujuannya, dan dari budaya organisasi akan timbul suatu nilai atau kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota dan menjadi identitas suatu perusahaan. Teori ini dapat menjelaskan bagaimana seseorang yang memiliki komitmen mau melakukan apapun demi terwujudnya keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan yang diawali dari niat, keinginan berperilaku, kemudian direspon oleh sikap atau tindakan yang akan dilakukan.

Sistem Pengendalian Intern

Romney (2014: 226) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang dijalankan

untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian ini telah tercapai. Pengendalian internal juga merupakan sebuah proses karena menyebar keseluruhan aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen. Lebih lanjut Romney (2014:226) menjelaskan pengendalian internal memberikan jaminan memadai, jaminan menyeluruh yang sulit dicapai dan terlalu mahal. Selain itu, pengendalian internal memiliki keterbatasan yang melekat, seperti kelemahan terhadap kekeliruan dan kesalahan sederhana, pertimbangan dan pembuatan keputusan yang salah, pengesampingan manajemen, dan kolusi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan, melalui aktivitas yang mendukung usaha-usaha organisasi, serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktifitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi. (Kusumaputri, 2015 :38).

Budaya Organisasi

Menurut Moeljono (2006 : 66) kriteria budaya perusahaan yang baik antara lain (a) budaya yang dibuat adalah budaya perusahaan bukan peraturan perusahaan, (b) budaya yang sesuai dengan kemajuan dari perusahaan, (c) nilai budaya dirumuskan sesuai dengan tantangan dari perusahaan

Good Corporate Governance (GCG)

IICG (*Indonesian Institute of Corporate Governance*, 2013) mendefinisikan *Corporate Governance* merupakan struktur, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ-organ perusahaan sebagai upaya untuk memberi nilai tambah perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan moral, etika, budaya dan aturan berlaku lainnya

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan menurut Keputusan Menteri Keuangan No.826/KMK/.013/1992 dalam Fahmi (2016:133) adalah Kinerja perusahaan merupakan penilaian terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan yang dilakukan secara berkala atas laporan manajemen dan laporan keuangan.

Perumusan Hipotesis

H₁: Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance*

H₂: Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate Governance*

H₄: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H₅: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*.

H₆: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H₇: *Good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H₈: Secara tidak langsung system pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance*.

H₉: Secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance*.

H₁₀ : Secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok, yang dilanjutkan dengan uji verifikasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian survey biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, tetapi generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif.

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 perundang-undangan (PP No 60:2008). Adapun dimensi dan indikator yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel ini menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 adalah lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan.

Komitmen organisasi adalah *The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership*. (Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya)(Jex and Thomas (2008:152). Adapun dimensi dan indikator yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel ini menurut Kaswan (2015:126), yaitu meliputi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

Budaya Organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi (Ernawan (2011:74). Adapun dimensi dan indikator yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel ini menurut Robbins dan Judge (2008:256), yaitu meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang.

Good Corporate Governance (GCG) adalah Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance), yang selanjutnya disebut GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha (Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011). Adapun dimensi dan indikator yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel ini menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006), lima prinsip GCG adalah transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kesetaraan.

Kinerja Perusahaan adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif (Fahmi (2016:129). Adapun dimensi dan indikator yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel ini menurut Kaplan dan Norton (1996), yaitu meliputi perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Satuan, Kepala Divisi/Bagian/Bidang, Kepala Pasar, Kepala Wilayah/Cabang, dan Kepala Sub Divisi, sebanyak 55 orang. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhannya, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012:104). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut dengan teknik sensus (jenuh).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tersebut diperlukan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data langsung yang diperoleh dari lokasi penelitian digunakan cara metode penelitian lapangan (*field research*) dengan teknik pengumpulan data adalah kuesioner, wawancara, observasi serta data sekunder diperoleh dari penelaahan kepustakaan yang berupa dasar-dasar teoritis, hasil penelitian terdahulu, dan bahan-bahan yang mendukung yang relevan dengan penelitian ini.

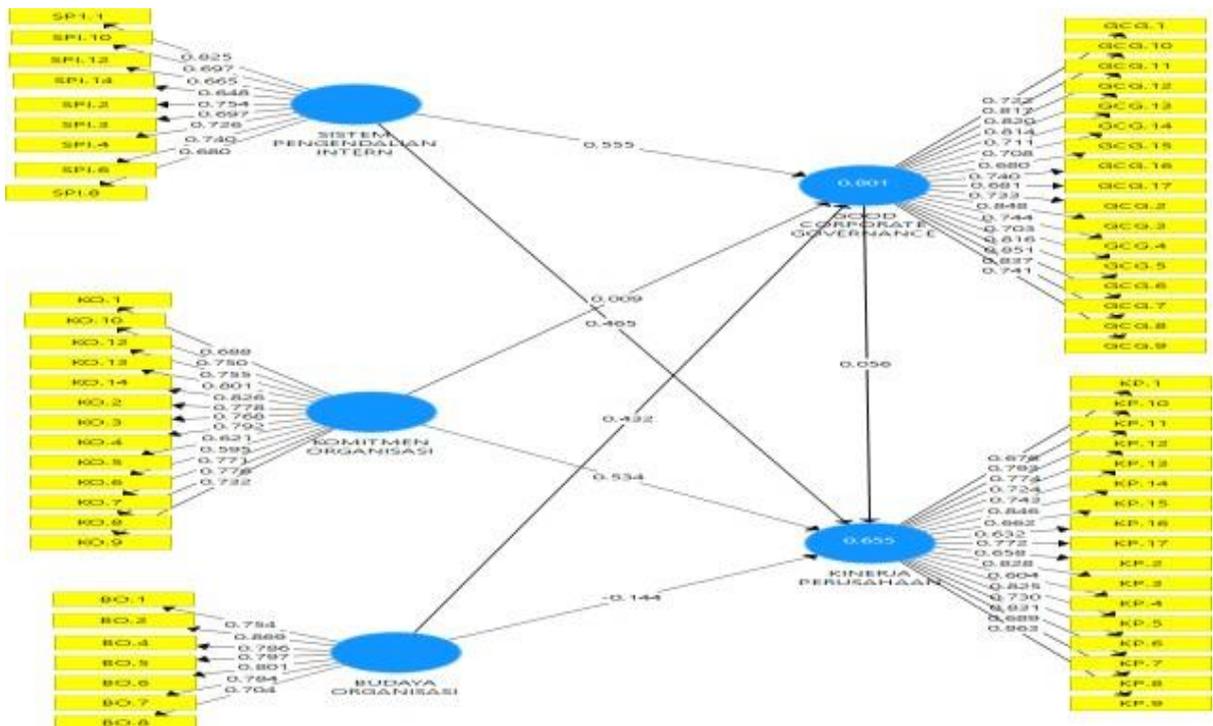
Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis structural equation model (SEM). Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji persamaan struktural berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Imam Ghozali (2014:419) mengemukakan bahwa *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa SEM-PLS dilakukan melalui 2 analisa, yaitu analisa model pengukuran (outer model) dan analisa model struktural (inner model). Terdapat 3 kriteria pengukuran untuk menilai Outer model yaitu dengan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Validity*. *Convergent validity* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari kolerasi antara lain indikator dengan nilai konstruksinya. Indikator dengan nilai

loading factor dikatakan valid/reliable bila memiliki nilai kolerasi diatas 0,7, namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap sudah cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2014).



Gambar 1 hasil olah data SEM-PLS tahap 1

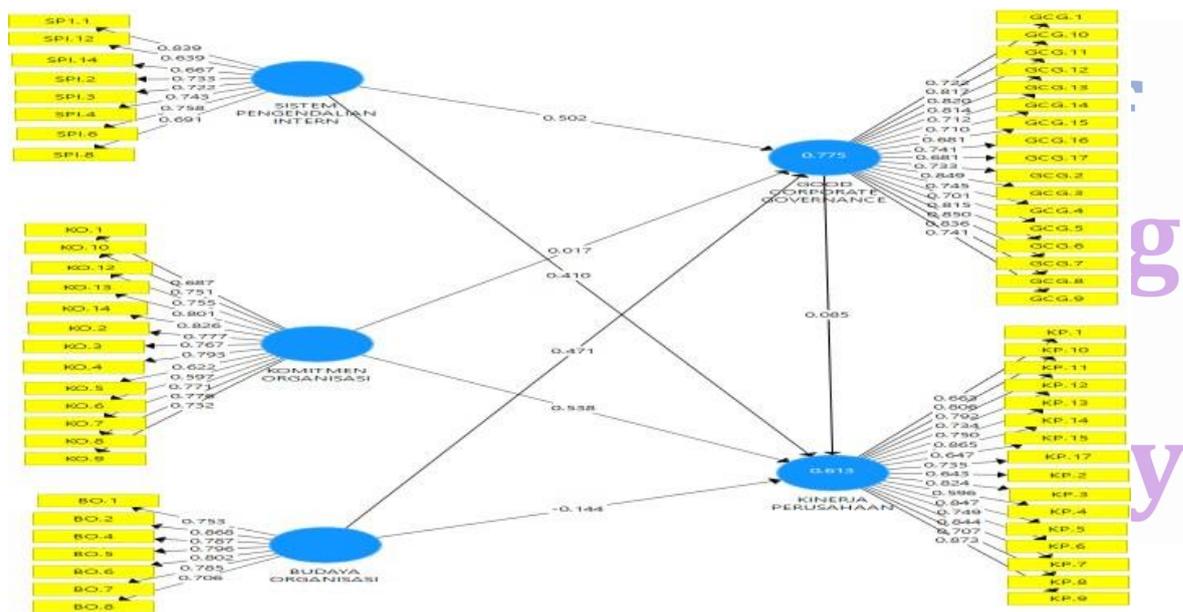
Berdasarkan sajian data dalam gambar 1 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Selain mengevaluasi nilai loading faktor, validitas konstruk juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted) dimana nilai AVE mampu menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten.

Tabel 1 Nilai AVE pada olah data SEM-PLS tahap 1

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,618
Good Corporate Governance	0,585
Kinerja Perusahaan	0,577
Komitmen Organisasi	0,556
Sistem Pengendalian Intern	0,528

Sumber : Olah data SEM-PLS Tahap 1

Pada tabel 1 menghasilkan nilai AVE dari masing masing variabel dapat dinyatakan baik karena telah memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variable laten dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dan konstruk dalam model telah memenuhi kriteria uji *Convergent Validity*.
 Selanjutnya dilakukan uji *discriminant validity*, untuk menguji apakah indikator- indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain.



Gambar 2 hasil olah data SEM-PLS tahap 2

Tabel 2 Nilai *Discriminant Validity*

	BO	GCG	KP	KO	SPI
BUDAYA ORGANISASI	0.786				
GOOD CORPORATE GOVERNANCE	0.761	0.765			
KINERJA PERUSAHAAN	0.549	0.620	0.759		
KOMITMEN ORGANISASI	0.714	0.602	0.689	0.745	
SISTEM PENGENDALIAN INTERN	0.594	0.720	0.658	0.497	0.726

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua nilai akar AVE dari setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antar konstruk dan konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria uji *Discriminant Validity*. Terakhir yang dilakukan pada evaluasi Outer Model adalah melakukan uji *Composite Reliability*. Uji *Composite Reliability* sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha* dalam menguji reliabilitas dalam model SEM. *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali, 2014, hlm. 75). *Cronbach's alpha* cenderung lower bound

estimate dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan *reliability*, sedangkan *composite reliabiliy* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter lebih akurat (Ghozali,2014,hlm.76). *Interprestasi composite reliability* sama dengan *cronbach's alpha* dimana nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima.

Tabel 3. Nilai Composite Reliability dan Crombach Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
BUDAYA ORGANISASI	0.919	0.896
GOOD CORPORATE GOVERNANCE	0.960	0.955
KINERJA PERUSAHAAN	0.956	0.950
KOMITMEN ORGANISASI	0.942	0.932
SISTEM PENGENDALIAN INTERN	0.899	0.871

Sumber : Olah Data SEM-PLS Tahap 2

Pada tabel 3 dapat terlihat bahwa model penelitian dianggap *reliable* karena nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* semua variabel telah berada pada nilai diatas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel mempunyai reliabilitas yang andal karena memenuhi kriteria uji *Composite Reliability*.

Langkah selanjutnya mengevaluasi R², penjelasannya sama halnya R² dalam regresi linear yang besarnya variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Chin (1998) dalam Sarwono (2014: hlm. 23) menjelaskan, "kriteria batasan nilai R² ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah".

Tabel 4. Nilai R Square

	R Square
Good Corporate Governance	0,775
Kinerja Perusahaan	0,613

Sumber : Olah data SEM-PLS Tahap 2

Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan terhadap *good corporate governance* adalah sebesar 0,775 dengan nilai Adjusted R Square 0,762. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan secara serentak mempengaruhi *good corporate governance* sebesar 0,762 atau 76,2% maka pengaruh semua konstrukeksogen x₁, x₂, dan x₃ dan y terhadap z termasuk kuat.

Pengujian Hipotesis

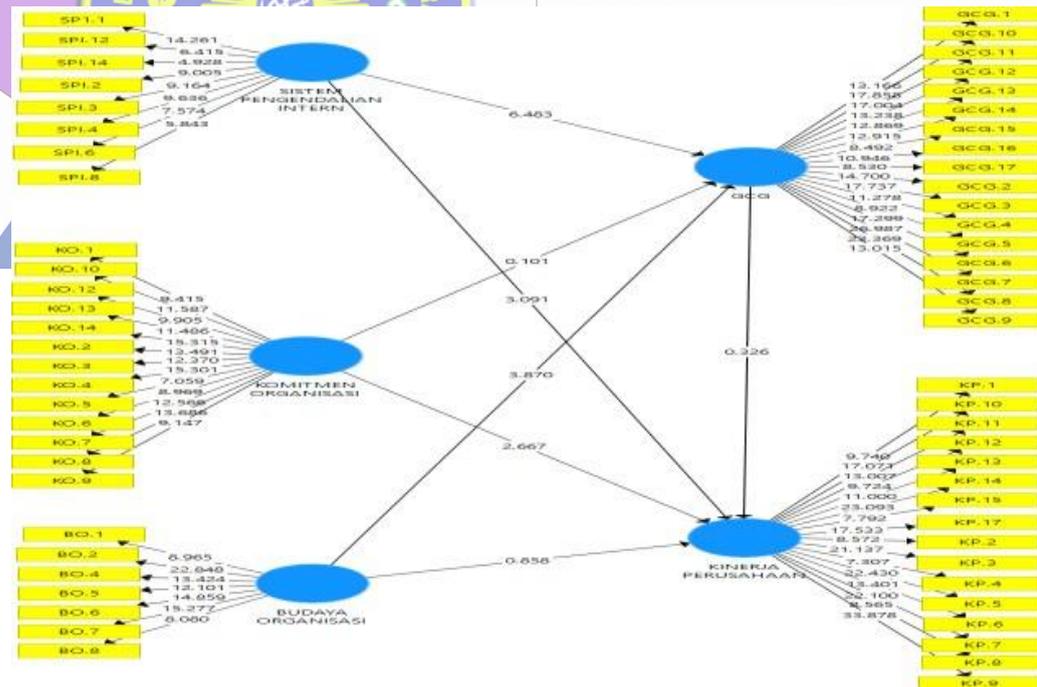
Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model SEM dengan PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian sebagai berikut:

- 1) *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten

2) *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten
 3) *Weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi
 Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel one tail test yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,96 untuk signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan :

- 1) Nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah diatas dan t-statistik di atas nilai t-tabel 1,645 untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *one tailed*
- 2) Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t- statistik diatas nilai-tabel 1,96 untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *one tailed*.
- 3) Hipotesis penelitian diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel 1,96 untuk $\alpha = 0,05$; Hipotesis penelitian ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai-tabel untuk $\alpha = 0,05$;

Terdapat 10 hipotesis yang akan dicoba dijawab dalam penelitian ini, dan dari hasil pengujian hipotesis dapat ditunjukkan pada tabel 5, tabel 6, dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3
 Hasil Model Penelitian

Tabel 5 Hasil *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
BO -> GCG	0,471	0,462	0,122	3,870	0,000	DITERIMA
BO -> KP	-0,144	-0,147	0,168	0,858	0,196	DITOLAK
GCG -> KP	0,085	0,121	0,260	0,326	0,372	DITOLAK
KO -> GCG	0,017	0,029	0,167	0,101	0,460	DITOLAK
KO -> KP	0,538	0,512	0,202	2,667	0,004	DITERIMA
SPI -> GCG	0,502	0,494	0,077	6,483	0,000	DITERIMA
SPI -> KP	0,410	0,408	0,133	3,091	0,001	DITERIMA

Sumber : Olah data SEM-PLS

Tabel 6 Hasil *Specific indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
BO -> GCG -> KP	0,040	0,045	0,111	0,358	0,360	DITOLAK
KO -> GCG -> KP	0,001	0,028	0,068	0,021	0,492	DITOLAK
SPI -> GCG -> KP	0,042	0,052	0,120	0,354	0,362	DITOLAK

Sumber : Olah data SEM-PLS

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Sistem pengendalian intern terhadap *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN. Hipotesis pertama DITERIMA, artinya jika pengendalian internal dalam organisasi berjalan dengan baik, maka praktek *good corporate governance* yang baik dan benar dapat secara otomatis ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elok (2018), Wiwik (2017) dan Adi (2013) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. Penelitian ini tidak sependapat dengan Antonius (2010) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap *good corporate governance*.
- 2) Sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN. Hipotesis kedua DITERIMA, artinya semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja perusahaan daerah juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2020) dan Ira (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini tidak sependapat dengan Endar (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- 3) Komitmen organisasi terhadap *good corporate governance* perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN. Hipotesis ketiga DITOLAK, artinya semakin rendah komitmen anggota organisasi di dalam suatu organisasi maka akan semakin mendorong tidak tercapainya penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Elok (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*, yang mana menyatakan bahwa komitmen organisasi yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu selalu berusaha untuk mencapai tujuan dalam organisasi, dimana apabila tujuan organisasi telah tercapai maka akan dapat mewujudkan suatu tata kelola di dalam perusahaan yang baik.

- 4) Komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN. Hipotesis keempat DITERIMA, artinya semakin kuat komitmen organisasi maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2020), Radar (2016) dan Ari (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
- 5) Budaya organisasi terhadap *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan SIGNIFIKAN. Hipotesis Kelima DITERIMA, artinya semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik pelaksanaan *good corporate governance* dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan Elok (2018) dan Antonius (2010) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*.
- 6) Budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh NEGATIF dan TIDAK SIGNIFIKAN. Hipotesis Keenam DITOLAK, artinya budaya organisasi yg kurang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ira (2016) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pelalawan dan Rora (2016) bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Adi (2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 7) *Good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN. Hipotesis Ketujuh DITOLAK, artinya Semakin tidak diterapkannya *good corporate governance* maka kinerja perusahaan semakin tidak baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Ira (2016), Endar (2016), Rora (2016) yang menyatakan bahwa *good corporate governance* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan dan Darya (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 8) Secara tidak langsung sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN. Hipotesis Kedelapan DITOLAK, artinya secara tidak langsung semakin tidak baik dan tidak efektif sistem pengendalian intern maka kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* juga tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian ini tidak sejalan dengan Rini dan Ongki (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian intern memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan pengaruh cukup kuat.
- 9) Secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN. Hipotesis Kesembilan DI TOLAK, artinya secara tidak langsung semakin tidak kuat komitmen organisasi maka kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* juga tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian ini tidak sejalan dengan Umi (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui penerapan *good corporate governance*
- 10) Secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* memiliki pengaruh POSITIF dan TIDAK SIGNIFIKAN. Hipotesis Kesepuluh DITOLAK, artinya secara tidak langsung semakin tidak kuat budaya organisasi maka kinerja perusahaan melalui *good corporate governance* juga tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian ini tidak sejalan dengan Umi (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui penerapan *good corporate governance*

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Juniarto. (2020). "Pengaruh Atas Pengendalian Internal Dalam Budaya Organisasi Dan Proses Mewujudkan *Good Corporate Governance*". Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 3. Tahun 2020.
- Arens, A.A., R.J. Elder, & M.S. Beasley. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance*. Alih Bahasa Herman Wibowo. Jakarta: Erlangga.
- Abdurachman. (2015). *Akibat Hukum Perubahan Bentuk BUMD Dari Perusahaan Daerah Anindya Menjadi Perseroan Terbatas Anindya*
- Achmat. Z. (2010). *Theory of Planned Behavior*, Masihkah Relevan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 1. Hal 1-26.
- Ajzen. I. (1987). "Attitudes, Traits, and Actions: Dispositional Prediction of Behavior in Personality and Social Psychology". *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 20, Hal 1-63.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. 2005. *The influence of attitudes on behavior*. In Albarracin, D., Johnson, B.T., Zanna MP, (Eds), *The handbook of attitudes*, Lawrence Erlbaum Associates
- Astrina, Fenty. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan *Balanced Scorecard (BSC)*. Vol. 6. No. 01. Juli.
- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. (2017). *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat
- Arifin. (2018). "Pengaruh Audit Kinerja dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo Dengan *Good Corporate Governance* sebagai Variabel Intervening". Vol. 1. No 1
- Adi Wiratno, Umi Pratiwi, Nurkhikmah. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan *Good Governance* Serta Implikasinya Pada Kinerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal".
- Ari Handoko, (2015). "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Instansi-Instansi Dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Grobongan".
- Airin Novi Aryati. (2016). "Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Sragen". Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Azlina, (2016). "Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan".

Burhan, Afdal. (2020). " Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Persepsi Masyarakat Dan Kinerja Keuangan Pad Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo". Vol. 3. No 1

Elok Khikmawati Rahmah. (2018). "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*". (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara KC Yogyakarta). Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta.

Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture – Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Effendi, Muh. Arief. (2009). *The Power of Good Corporate Governance* Teori dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.

Endar. 2016. "Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Penerapan *Good Corporate Governance*, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Koperasi Lombok Timur".

Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung Alfabeta

Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

F. Pangestika, "Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung," Skripsi, p. 23, 2016.

Fitriyani, D. (2014). *Balanced Scorecard: Alternatif Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik*. *Jurnal Cakrawala Akuntansi*, 6(1), 16–31.

Ghozali, I. (2014). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SMART PLS 3.0*. Edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gaspersz, Vincent. (2005). *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Gary, D. (2008). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson Education

Hiro, Tugiman. (2000). Pengaruh Peran Auditor Intern Serta Faktor-Faktor Pendukungnya Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern dan Kinerja Perusahaan. Disertasi UNPAD

Hery, SE, M.Si. (2014). "Pengendalian Akuntansi dan Manajemen." edisi pertama

<https://pasarokr.com/selayang-pandang-perumda-pasar-okr/>

https://www.perumdmtkr.com/web/tentang_kami/profil_perusahaan, "Profil Perusahaan."

Ioaddakhil.(2014). Tersedia <http://ioaddakhil.blogspot.co.id/2014/02/pengertian-teori-sinyal.html> . Di unduh tanggal 06 Oktober 2016

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Indonesian Institute of Corporate Governance. Tata Kelola Perusahaan. Retrieved February 20, 2013 from: <http://iicg.org/v25/tata-kelola-perusahaan>

Ira Amelia, Desmiyanti, Nur Azlina. (2016). "Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau, Pekanbaru.

Informasi, L. (2016). Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi. 021, 1-4

Jensen and Meckling. (1976). *Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency costs and ownership structure*. *Journal of financial economics*. (online). Vol 3. No 4. (<https://www.sfu.ca/wainwrig/Econ400/jensen-meckling.pdf>. diakses 15 Agustus 2018).

Jex, S.M., & Thomas, W.B. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-practitioner Approach*. 2nd. Ed. Publ. Wiley

Kaplan, S. Robert, dan David, P. Norton, 1996. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*, Edisi satu, Boston, United States of America: Harvard Business School Press.

Kementrian BUMN, Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*), Nomor. PER-01/MB/2011.

Kaswan.(2015). Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti. Bandung: Alfabeta.

Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. Vol. 15. No. 01. November.

Kusumaputri Erika Setiyanni. (2015). Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Prespektif Islam dalam Psikologi). Yogyakarta. Group Penerbitan CV Budi Utama

KNKG. Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia. 2006. Komite Nasional Kebijakan Governance

Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). *Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage organizational dynamics*, 33(2),143-160

Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.2012.

Mathin, R.I & Jackson, J.H., 2000. *Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors Relations Oriented and Task Oriented Leadership Behaviors* *Disertation Polytectic Institute and State University Virginia*

Murtanto. (2005). *Sistem Pengendalian Intern Untuk Bisnis*. Jakarta. PT Hecca Mitra Utama.

Marshall B, Romney dan Paul John Steinbart. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information System* .(Edisi 13).Prentice Hall

Mahyarni. (2013). *"Theory of Reasoned Action dan Theory of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku)"*. *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim-Riau*, Vol. 4, No. 1, Hal. 13–23.

Moeljono, Djokosantoso. (2006). *Good Corporate Culture Sebagai Inti dari Good Corporate Governance*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Marihot, Nasution dan Doddy Setiawan. (2007). *Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Di Industri Perbankan*. *Simposium Nasional Akuntansi X,IAI, Makasar*.

Mulyadi. (2010). *"Sistem Akuntansi"*. Jakarta. Salemba Empat

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. 1997. Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Edisi 8. STIE- YKPN. Yogyakarta.

Mardiasmo. (2009). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: ANDI.

Nabila Destaza Aghnasyifa. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta

Nazir, Mohammad. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Porter, L.W, and Steers, R.M. (1982). "*Employee Organization Link Ages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism and Turnover*". Academic Press, New York.

Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011/ Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara. Jakarta.

Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2004. Tentang Perusahaan Daerah Pasar Niaga Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2014. Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2004. Tentang Perusahaan Daerah Pasar Niaga Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019. Tentang Perusahaan Umum Daerah Pasar Niaga Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Peraturan Daerah Nomor 10/HUK/1976. Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tangerang

Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2001. Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2019. Tentang Perusahaan Umum Daerah Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008, Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Pearce, R. (2008). Manajemen Strategis 1 (ed.10) Koran. Salemba

Putri Ambasugi Rinding (2020). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajemen OPD Kabupaten Magelang. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Bab XII, pasal 331.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, Bab II, Pasal 5, ayat 2

Rini Maryuni.H dan Ongki Dessy. (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 Barat). Accounting Department. STIE Malang, Indonesia

Robbins, S.P. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

Robbins, Stephen. P. & Judge, Timothy. A. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.

Rora Aprilia (2016) "Pengaruh *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai variabel Intervening. JOM Fekon. Vol. 3 No. 1 (februari). Universitas Riau. Pekanbaru

Sedarmayanti. (2007). *Governance dan Good Corporate Governance*. Edisi ketiga. Bandung: Mandar Maju.

Sari, Yessi Amanda. (2014). "Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Informasi Kinerja Keuangan". (Studi Kasus Pada Perusahaan PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon, PDAM Tirta Dharma Kota Cirebon, PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang, dan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan). Skripsi. Universitas WidyatamaBandung.

Sedarmayanti. (2017). .manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Refika Aditama. Suwatno dan

Priansa. (2014). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.CV

Sutrisno.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. KencanaPrenada Media Group.

Soetopo, Hendyat. (2010). Perilaku Organisasi : Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan Bandung: Remaja Rosdakarya

Susanto. (2007). Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Jakarta. Prenada Media.

Sopiah. (2008). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sudjana. 2005. Metode Statistik. Bandung: Tarsito. Supriadi, I.

(2020). Metode Riset Akuntansi. Deepublish

Topan. (2016). "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance". Digital Library UIN Sunan Kalijaga (Online). (<http://digilib.uin-suka.ac.id/21980/> diakses 8 Maret 2018).

Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Tunggal, Hadi Setia. (2013). Internal Audit & Corporate Governance. Jakarta: Salemba Empat.

Undang-Undang No. 23/2014 jo Tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang No. 2/Prp/2015 jo. Tentang Penetapan Peraturan Pemerintahan Daerah. Undang-Undang No. 9/2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No 23/2014

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003. Tentang Keuangan Negara

Wiwik Lepang Kristiana, Made Arie Wahyuni, Edy Sujana. (2017). "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*". (Studi Kasus Pada LPD Se- Kecamatan Sukasada). E-Journal S1 AK Universitas Pendidikan Ganesha. Volume: 7 No 1.

Warsono, Sony dkk. (2009). *Corporate Governance Concept and Model*. Yogyakarta: Center for Good Corporate Governance.

Wibowo. (2009). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali.

Jurnal Internasional :

Alphonse, L.C. (2020). *The impact of corporate governance on employee performance : a case of keko pharmaceutical industries (1997)*. 1997.

Christesen, D. (2008). *The impact of balanced scorecard usage on organization performance*. *Pro Quest*, 1-123.

Jackie W Deem. (2009). *THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO BALANCED SCORECARD EFFECTIVENESS* By Submitted to H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University in partial fulfillment of the requirements for the degree of UMI Number. Nova Southeastern University.

Jaya, T. E., Muslim, & Nuramaliah. (2016). *Internal control, total quality management and audit committees: Implementation of good corporate governance*. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 5(2), 250-260.
<http://buscompress.com/journal-home.html>

Junusi, R.El. (2020). *COSO-based internal control: efforts towards good university governance*. *Journal of Islamic Accounting and Finance Research*, 2(1), 27.
<https://doi.org/10.21580/jiafr.2020.2.1.4773>

Kawiana, I. G. P. (2018). *The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>

Purnama, C. (2013). *Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86–100.

Sabina, D., & Priya, K. (2015). *Internal Control System and its impact on the Performance of the Sri Lanka Telecom Limited in Jaffna District. International Journal of Advanced Computer Technology (IJACT)*, 2(6), 56–64.
<http://ijact.org/volume2issue6/IJ0260029.pdf>

Satisfacti, J. (n.d.). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Related papers.*
https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.3_March2020/Abstract_IJRR0037.html



Journal of
Accounting
Science &
Technology