

# **Efektivitas Pengendalian Internal, Kualitas Laba dan Budaya Perusahaan: Sebuah Studi Empiris**

**DAHYANG IKA LENI WIJAYANI**

**ANCELLA A. HERMAWAN\***

*Universitas Indonesia*

**Abstract:** *the objective of this research is to examine the effect of internal control to earnings quality. we examine the effect of corporate culture as a moderating variable to the effect of internal control to earnings quality. the internal control will be measured with five elements of internal control based on coso's illustrative tools. text analysis is a method that used to measure corporate culture based on fours culture dimension by cameron et al. (2006) with bag of words by fiordelisi & ricci (2014). based on 188 company that listed in indonesia's stock exchange (bei) from 2011 to 2013 (564 observations), the empirical study show that internal control has a negative and significant effect to discretionary accrual. the effectivity of internal control can increase the earnings quality. the hierarchy culture (control-oriented) can moderate the negative effect of internal control to discretionary accrual. the hierarchy culture can moderate the effectivity of internal control to earnings quality.*

**Keywords:** *internal control, earnings quality, corporate culture, clan, hierarchy, market, adhocracy*

## **1. Pendahuluan**

Aspek kualitas laba berhubungan dengan konflik keagenan (Siswardika dan Siregar, 2012). Menurut Jensen dan Meckling (1976) konflik keagenan terjadi ketika pemilik (prinsipal) mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada manajemen (agen). Standar akuntansi memperbolehkan manajemen menerapkan kebijakan dalam hal penerapan metode akuntansi yang pada umumnya disebut dengan manajemen laba (Richardson, 2000). Dalam kaitannya dengan asimetri informasi, Richardson (2000) menjelaskan pada saat asimetri informasi tinggi, akan ada peningkatan praktik manajemen laba.

Salah satu cara yang dapat dilakukan pemilik untuk meminimalisir praktik tersebut adalah dengan melakukan pengendalian internal atas aktivitas-aktivitas di perusahaan. Peran dari pengendalian internal tradisional berfokus pada pengawasan pengendalian internal dan kepatuhan

---

\* Alamat korespondensi: ancella\_hermawan@yahoo.com

keuangan (Alzeban dan Gwilliam, 2014). Faktor budaya organisasi juga berpengaruh terhadap praktik manajemen perusahaan. Geiger dan Smith (2010) mengungkapkan bahwa tidak keseluruhan manajemen laba mengarah pada ketidaksesuaian laporan keuangan dan oleh karena itu diperlukan penelitian mengenai praktik pelaporan keuangan dari perspektif berbeda. Salah satu penelitian yang dilakukan adalah menganalisa persepsi individu dari negara-negara yang berbeda sehubungan dengan praktik manajemen laba yang mungkin terjadi. Persepsi tersebut mencerminkan faktor budaya di setiap negara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laba dan pengaruh moderasi faktor budaya perusahaan. Pengukuran variabel kualitas laba menggunakan *discretionary accrual* model Kothari (2005). Variabel efektivitas pengendalian internal diukur menggunakan skor efektivitas pengendalian internal berdasarkan *illustrative tools* COSO (2012). Variabel budaya perusahaan akan dianalisa menggunakan *text analysis* mengikuti penelitian Fiordelisi dan Ricci (2014) terhadap laporan tahunan perusahaan untuk mengidentifikasi jenis budaya mengikuti tipe budaya menurut Cameron *et al.* (2006).

## **2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis**

### *2.1. Agency Theory*

Jensen & Meckling (1976) mendefinisikan hubungan keagenan sebagai sebuah kontrak antara satu orang atau lebih yang biasa disebut principal dengan pihak lain yang disebut agent yang bertindak untuk dan atas nama principal dalam hal pengambilan keputusan yang dilimpahkan dari principal ke agent. Jika principal dan agent sama-sama berkeinginan untuk memaksimalkan keuntungan bagi dirinya sendiri, maka ada kemungkinan agent tidak selalu bertindak untuk kepentingan principal. Principal memiliki sifat selalu ingin memaksimalkan laba dan *risk takers*, sedangkan agent sebagai pelaksana aktivitas lebih cenderung *risk adverse*.

### *2.2. Kualitas Laba*

Kualitas laba didefinisikan sebagai salah satu istilah dari distorsi akuntansi. Perusahaan dengan kualitas laba yang tinggi, informasi dalam laporan keuangannya secara akurat menggambarkan aktivitas bisnis perusahaan (Subramanyam, 2009). Kualitas laba sangat erat kaitannya dengan penggunaan informasi akuntansi untuk pemakai laporan keuangan. Laba merupakan ukuran kinerja

perusahaan yang dihasilkan dari basis akrual akuntansi. Laba akrual dianggap dapat meningkatkan pengukuran kinerja perusahaan dibandingkan dengan menggunakan arus kas operasi dikarenakan mengurangi masalah waktu dan ketidaksepadian (*mismatching*) yang terdapat dalam penggunaan arus kas jangka pendek (Dechow, 1994). Akan tetapi standar akuntansi mengizinkan perusahaan untuk memilih satu standar akuntansi dari beberapa pilihan yang ada sehingga fleksibilitas ini dapat mendorong manajemen melakukan kebijakan manajerial/*managerial discretion* (Subramanyam 1996). Menurut Subramanyam (1996) manajemen laba didefinisikan sebagai intervensi manajemen terhadap laba dengan untuk memuaskan kepentingan individu Informasi laba yang terkandung dalam sebuah laporan keuangan yang pengelolaan labanya yang bersifat oportunistik, dapat menyebabkan pengambilan keputusan investasi yang salah bagi investor (Siregar & Utama, 2005).

### 2.3. *Pengendalian Internal*

Penelitian terkait *internal control* dilakukan antara lain oleh Jensen (1993), Krishnan (2005), Zhang et al. (2007), Alzeban & Gwillian (2014), Martin et al. (2014) dan Herda et al. (2014) dengan menggunakan metode yang berbeda-beda. Kontrol pasar, restrukturisasi organisasi, dan *financial distress* merupakan bukti substansial kegagalan sistem pengendalian internal perusahaan (Jensen, 1993).

Internal Control-Integrated Framework yang disusun oleh COSO menjadi salah satu acuan dunia dalam hal merancang, melaksanakan dan mengevaluasi efektivitas pengendalian internal. Perkembangan kerangka kerja pengendalian internal COSO tahun 1992 dianggap sebagai hal penting dalam perkembangan komunitas audit internal (Giroux & Cassel, 2011 dalam Herda *et al.* 2014). COSO membagi pengendalian internal menjadi 5 (lima) komponen yaitu (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) aktivitas pengendalian, (4) informasi dan komunikasi, dan (5) pengawasan.

*The illustrative tools* (COSO, 2012C) merupakan seperangkat panduan yang digunakan oleh organisasi untuk menilai efektivitas pengendalian internal termasuk contoh-contoh untuk setiap komponen, prinsip dan seluruh evaluasi atas pengendalian internal (Martin *et al.* 2014). Penilaian masing-masing komponen pengendalian internal melalui prinsip-prinsip dijabarkan secara lengkap

dalam bagan contoh dan akan dinilai apakah setiap prinsip ada dan berfungsi di setiap pengendalian internal organisasi.

#### 2.4. Budaya Perusahaan

Naranjo-Valencia *et al.* (2011) menggunakan model Cameron & Quinn (1999) yaitu *Competing Values Framework (CVF)* dalam mengidentifikasi budaya perusahaan. CVF dianggap sebagai salah satu model paling luas dan banyak digunakan dalam beberapa studi empiris budaya organisasi (Naranjo-Valencia *et al.* 2011). Model CVF mendefinisikan empat indikator keefektifan budaya organisasi (*clan, adhocracy, hierarchy, market*) Keempat indikator tersebut mendefinisikan nilai pokok tentang bagaimana penilaian organisasi dapat terbentuk (Cameron & Quinn, 2006).

*Clan Culture (Collaboration-Oriented)* merupakan budaya yang mempunyai asumsi dasar bahwa lingkungan dapat dikendalikan melalui kerjasama tim dan pengembangan karyawan yang baik, konsumen merupakan partner terbaik, organisasi dalam bisnis mengembangkan lingkungan yang berorientasi kemanusiaan dan tugas dari organisasi adalah pemberdayaan dan memfasilitasi partisipasi, komitmen dan loyalitas karyawan. *Hierarchy Culture (Control-Oriented)* merupakan budaya yang dikelola melalui aturan, pekerjaan khusus, dan keputusan yang terpusat. *Market Culture (Competition-Oriented)* menempatkan organisasi bisnis sebagai fungsi dari pasar, lebih berorientasi pada lingkungan eksternal daripada lingkungan internal seperti pemasok, konsumen, kontraktor, lisensi, serikat pekerja dan regulator. *Adhocracy Culture (Creation-Oriented)* lebih mengedepankan inovasi dan inisiatif pelopor. Organisasi akan mengalami kemajuan jika bisa mengembangkan produk barang dan jasa yang baru untuk mempersiapkan persaingan di masa depan.

#### 2.5. Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pengendalian internal terhadap kualitas laba dan pengaruh moderasi budaya perusahaan terhadap pengaruh pengendalian internal ke kualitas laba. Ashbaugh-Skaife *et al.* (2008) menyimpulkan bahwa perusahaan yang mengungkapkan kelemahan pengendalian internal memiliki kualitas akrual yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang tidak ada pengungkapan atas kelemahan pengendalian internal. Pengendalian internal yang efektif merupakan hal yang sangat penting untuk mengatur banyaknya informasi yang mendukung proses keputusan manajemen dan untuk melindungi aset perusahaan (Kinney, 2000).

Doyle *et al.* (2007) menyimpulkan bahwa perusahaan dengan pengendalian internal atas pelaporan keuangan yang lemah memiliki kualitas akrual yang lebih rendah.

Penelitian serupa dilakukan oleh Herda *et al.* (2014), pengendalian internal yang efektif (adanya laporan auditor eksternal atas *internal control over financial reporting*) akan meningkatkan kualitas laba (*discretionary accrual* yang rendah). Brown *et al.* (2014) menyimpulkan bahwa kebijakan manajemen risiko (*Internal Control and Risk Management/ICRM*) di Jerman tersebut dapat meningkatkan kualitas laba di pasar saham internasional (Brown *et al.* 2014). Dengan dasar beberapa penelitian terdahulu di atas, penelitian ini menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H1.** *Skor efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap discretionary accrual*

*Field study* yang dilakukan oleh Pfister (2009) melalui bukunya *Managing Organisational Culture for Effective Internal Control: From Practice to Theory* yang menyimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh sangat kuat terhadap efektivitas pengendalian internal. Anggraini *et al.* (2010) menyimpulkan bahwa kultur memiliki peran dalam meningkatkan atau menurunkan kualitas laba. Untuk perusahaan keluarga yang berada di negara dengan kultur *high power distance* dan *high collectivism*, kualitas laba perusahaan cenderung rendah. Desender *et al.* (2008) menyimpulkan bahwa manajemen laba berhubungan negatif dengan tingkat *individualism* dan *egalitarianism*. Perusahaan di negara dengan tingkat *individualism* dan *egalitarianism* rendah cenderung memiliki level diskresioner atas laba yang tinggi.

Dua tipe budaya yang memiliki perspektif *internal focus & integrated* menurut Cameron & Quinn (2006) adalah *clan culture (collaboration-oriented)* dan *hierarchy culture (control-oriented)*. Tipe budaya *clan* berfokus terhadap karyawan dan berusaha untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia serta memperkuat budaya organisasi melalui kesepakatan bersama (Fiordelisi & Ricci, 2014). Pengambilan keputusan organisasi melalui diskusi dan melibatkan semua pihak dalam organisasi. Perusahaan dengan budaya ini pada umumnya mengalami kesuksesan karena memperlakukan anggotanya sebagai sumber dasar pengambilan keputusan (Fiordelisi & Ricci, 2014). Anggota tim dalam budaya *clan* lebih mudah berbagi informasi dan berkolaborasi dalam mengidentifikasi kelemahan dalam proses internal (Hartnel *et al.* 2011). Berdasarkan beberapa

penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H2a.** *Skor budaya clan culture (collaboration-oriented) akan memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap discretionary accrual*

Budaya lain yang memiliki perspektif *internal focus & integrated* adalah *hierarchy culture (control-oriented)*. Struktur organisasi dikendalikan oleh mekanisme kontrol dan tujuan organisasi adalah menciptakan nilai dengan perbaikan internal melalui efisiensi, implementasi perbaikan proses, serta peningkatan kualitas (Fiordelisi & Ricci, 2014). Perusahaan dengan budaya *hierarchy* akan mengimplementasikan kebijakannya melalui aturan dan prosedur yang ketat. Salah satu penelitian yang membahas hubungan antara budaya dengan pengendalian internal antara lain dilakukan oleh Wright (2009) dan menyimpulkan bahwa pengendalian internal akan lebih efektif pada organisasi yang memiliki tipe budaya *hierarchy (control oriented)*. Pengendalian internal akan lebih efektif jika keputusan dilakukan secara terpusat dan dikelola melalui aturan dan pekerjaan khusus. Implikasi dari teori dan penelitian diatas kemudian dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

**H2b.** *Skor budaya hierarchy (control-oriented) akan memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap discretionary accrual*

Dua tipe budaya lain yang memiliki perspektif berbeda (*external focus and differentiation*) adalah *market (competition-oriented)* dan *adhocracy (creation-oriented)*. Tipe budaya *market (competition-orientation)* berfokus pada efektivitas eksternal organisasi, kompetisi dan mendorong perusahaan untuk berfokus pada konsumen dan memiliki respon yang cepat. (Fiordelisi & Ricci, 2014). Budaya *market* menonjolkan penetapan tujuan bersama yang akan berhubungan positif dengan kinerja organisasi (O'Leary-Kelly *et al.* 1994 dalam Hartnel *et al.* 2011). Fiordelisi & Ricci (2014) menjelaskan bahwa indikator kesuksesan organisasi yang berorientasi *market* adalah *market share*, pendapatan, tercapainya target anggaran dan kenaikan profitabilitas. Budaya *market* membutuhkan kerjasama kelompok dalam memelihara fokus kepada pihak eksternal (konsumen dan kompetitor) untuk menghasilkan produk dan jasa sesuai dengan keinginan konsumen. Kinerja organisasi

cenderung tidak individualis seperti dalam budaya *adhocracy* akan tetapi lebih cenderung bekerja secara bersama-sama (*collectivism*). Dari penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2c.** *Skor budaya market (competition-oriented) akan memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap discretionary accrual*

Tipe budaya *adhocracy* fokus kepada menciptakan kesempatan pasar di masa depan melalui inovasi atas produk dan jasa serta bertujuan untuk menciptakan perluasan lini produk inovatif, terobosan proses baru yang radikal dan mengarahkan perusahaan mengembangkan teknologi baru (Fiordelisi & Ricci, 2014). Budaya ini akan mendorong anggota organisasi mengambil risiko dan memaksimalkan kreatifitas untuk mengidentifikasi keinginan konsumen (Cameron *et al.* 2006 dalam Hartnel *et al.* 2011). Tipe budaya *adhocracy* memiliki tingkat kompetisi yang tinggi dan tingkah laku agresif sehingga anggota organisasi akan cenderung berorientasi individu, tidak seperti budaya *market* yang memiliki tujuan kelompok (Hartnel *et al.* 2011). Kecenderungan budaya individualisme yang tinggi berhubungan positif dengan pengungkapan informasi kelemahan pengendalian internal di perusahaan (*internal control material weaknesses* (Kanagaretman *et al.* 2014) sehingga semakin individual suatu perusahaan, maka cenderung memiliki sistem pengendalian internal yang rendah. Dari beberapa teori dan hasil penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2d.** *Skor budaya adhocracy (creation-oriented) akan memperlemah pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap discretionary accrual*

## 2.6. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat dilihat pada lampiran

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang sahamnya tercatat di Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian yaitu selama tahun 2011-2013. Total perusahaan sebanyak 188

selama 2011-2013, maka total sampel sebanyak 564 perusahaan. Penelitian menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui laporan tahunan perusahaan untuk periode pelaporan selama tahun 2011-2013 yang diperoleh melalui *website* resmi PT. Bursa Efek Indonesia maupun *website* resmi perusahaan.

### 3.2. Model Penelitian

Model penelitian pertama untuk menguji hipotesis 1 yaitu pengaruh skor efektivitas sistem pengendalian internal terhadap *discretionary accrual*:

$$DACC_{it} = \beta_0 + \beta_1 ICSCORE_{it} + \beta_2 LEV_{it} + \beta_3 SIZE_{it} + \beta_4 AUDQUAL_{it} + \varepsilon_{it}$$

Model penelitian kedua untuk menguji hipotesis 2a, 2b, 2c dan 2d yaitu pengaruh moderasi variabel budaya *clan*, *hierarchy*, *market* dan *adhocracy* terhadap pengaruh skor efektivitas sistem pengendalian internal ke *discretionary accrual*:

$$DACC_{it} = \beta_0 + \beta_1 COL_{it} + \beta_2 IC * COL_{it} + \beta_3 CON_{it} + \beta_4 IC * CON_{it} + \beta_5 COM_{it} + \beta_6 IC * COM_{it} \\ + \beta_7 CRE_{it} + \beta_8 IC * CRE_{it} + \beta_9 LEV_{it} + \beta_{10} SIZE_{it} + \beta_{11} AUDQUAL_{it} + \varepsilon_{it}$$

DACC <sub>it</sub>	=	nilai absolut <i>discretionary accrual</i> model Kothari <i>et al.</i> (2005) perusahaan i pada tahun t
ICSCORE <sub>it</sub>	=	skor efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan i pada tahun t
COL <sub>it</sub>	=	persentase jumlah kata dari <i>annual report</i> yang mencerminkan budaya <i>clan</i> ( <i>collaboration-oriented corporate culture</i> ) perusahaan i pada tahun t
CON <sub>it</sub>	=	persentase jumlah kata dari <i>annual report</i> yang mencerminkan budaya <i>hierarchy</i> ( <i>control-oriented corporate culture</i> ) perusahaan i pada tahun t
COM <sub>it</sub>	=	persentase jumlah kata dari <i>annual report</i> yang mencerminkan budaya <i>market</i> ( <i>competition-oriented corporate culture</i> ) perusahaan i pada tahun t
CRE <sub>it</sub>	=	persentase jumlah kata dari <i>annual report</i> yang mencerminkan budaya <i>adhocracy</i> ( <i>creation-oriented corporate culture</i> ) perusahaan i pada tahun t
LEV <sub>it</sub>	=	tingkat <i>leverage</i> dihitung dengan membandingkan <i>total debt</i> terhadap total aset perusahaan i pada tahun t
SIZE <sub>it</sub>	=	ukuran perusahaan dihitung dengan logaritma natural total aset perusahaan i pada tahun t
AUDQUAL <sub>it</sub>	=	kualitas audit dengan <i>dummy variabel</i> . Skor 1 jika diaudit oleh KAP <i>big four</i> dan skor 0 jika diaudit oleh KAP selain <i>big four</i> .

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

#### 3.3.1. Variabel Dependen: Kualitas Laba dengan *Discretionary Accrual*

Variabel kualitas laba dihitung dengan menggunakan *discretionary accrual* model Kothari *et al.* (2005). Semakin tinggi *discretionary accrual* maka kualitas labanya menjadi semakin rendah. Setelah didapatkan nilai *discretionary accrual* hasil perhitungan dengan model Kothari *et al.* (2005), nilai tersebut kemudian diabsolutkan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini hanya ingin melihat



besaran nilai *discretionary accrual* yang ada di perusahaan tanpa melihat arahnya apakah negatif atau positif. Model persamaan *discretionary accrual measure* model Kothari *et al.* (2005) dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung total akrual perusahaan menggunakan persamaan:

$$TA_{it} = NIBE_{it} - CFO_{it}$$

$$TA_{it} = NDACC_{it} + DACC_{it}$$

b. Menghitung *non discretionary accrual* (NDACC) menggunakan *fitted value* dari persamaan model Kothari (2005) di bawah, sedangkan nilai *discretionary accrual* merupakan nilai residunya.

$$\frac{TA_{it}}{ASSETS_{it-1}} = \beta_0 + \beta_1 \left( \frac{1}{ASSETS_{it-1}} \right) + \beta_2 \left( \frac{\Delta REV_{it} - \Delta AR_{it}}{ASSETS_{it-1}} \right) + \beta_3 \left( \frac{PPE_{it}}{ASSETS_{it-1}} \right) + \beta_4 ROA_{it-1} + \epsilon_{it}$$

NIBE <sub>it</sub>	=	<i>Net income</i> sebelum pos luar biasa perusahaan i tahun t
CFO <sub>it</sub>	=	Arus kas dari aktivitas operasi perusahaan i pada tahun t
DACC <sub>it</sub>	=	<i>discretionary accrual</i> perusahaan i pada tahun t
NDACC <sub>it</sub>	=	<i>non discretionary accrual</i> perusahaan i pada tahun t
TA <sub>it</sub>	=	total akrual perusahaan i pada tahun t
ASSETS <sub>it-1</sub>	=	total aset perusahaan i pada t-1
ΔREV <sub>it</sub>	=	selisih pendapatan perusahaan i pada tahun t dengan tahun t-1
ΔAR <sub>it</sub>	=	selisih piutang perusahaan i tahun t dengan tahun t-1
PPE <sub>it</sub>	=	gross property, plant, and equipment perusahaan i tahun t
ROA <sub>it-1</sub>	=	<i>Return on Assets</i> perusahaan i pada tahun t ( <i>net income before income tax</i> dibagi total aset)
ε <sub>it</sub>	=	koefisien <i>error</i> perusahaan i pada tahun t yang akan digunakan sebagai nilai estimasi <i>discretionary accrual</i>

### 3.3.2. Variabel Independen: Skor Efektivitas Pengendalian Internal

Model skor pengendalian internal sebelumnya digunakan oleh Astuti (2013) dalam melihat efektivitas pengendalian internal di perusahaan yang terdaftar di BEI. Berbeda dengan penelitian Astuti (2013), model skor dikembangkan dengan menggunakan *illustrative tools* dari COSO (2012) atas *annual report* perusahaan. Model skoring Astuti (2013) menggunakan skoring dengan kategori nilai *Good*, *Fair* dan *Poor* sedangkan pada penelitian ini digunakan skor nilai 1 dan 0 mengikuti model penilaian skor *annual report* perusahaan yang dikembangkan oleh Botosan (1997). Botosan (1997) menggunakan *disclosure index* dalam menilai tingkat pengungkapan perusahaan menggunakan *disclosure measure*. *Annual report* pada umumnya dianggap sebagai salah satu sumber yang paling penting atas informasi perusahaan (Botosan, 1997).

*Illustrative tools for assessing effectiveness of a system of internal control* yang dikembangkan COSO (2012) merinci *principle evaluation templates* untuk setiap kategori dari masing-masing 5 elemen pengendalian internal (17 prinsip). Masing-masing dari 17 prinsip tersebut memuat rincian sub bagian pertanyaan. Penelitian ini akan mengambil keseluruhan 17 prinsip yang merupakan rincian setiap elemen pengendalian internal akan tetapi hanya akan mengambil beberapa sub bagian pertanyaan dengan mencocokkan apakah setiap sub bagian pertanyaan tersebut dapat diakomodasi dalam *annual report* perusahaan.

Kategori pengungkapan menggunakan kategori nilai yaitu nilai 1 jika ada pengungkapan pengendalian internal sesuai dengan *illustrative tools* COSO (2012) dan nilai 0 jika tidak ada pengungkapan pengendalian internal. Seluruh nilai dari masing-masing kriteria penilaian efektivitas sistem pengendalian internal dijumlahkan untuk memperoleh total skor sistem pengendalian internal. Total pertanyaan adalah 17 (tujuh belas), sehingga nilai maksimal adalah 17 (tujuh belas) dan minimal adalah 0 (nol).

### 3.3.3. Variabel Moderasi: Budaya Perusahaan

Variabel moderasi menggunakan empat dimensi variabel budaya perusahaan Cameron *et al.* (2006) yaitu *clan (collaboration-oriented)*, *hierarchy (control-oriented)*, *adhocracy (creation-oriented)* dan *market (competition-oriented)*. Variabel budaya perusahaan diukur menggunakan *text analysis*, menghitung jumlah kata sesuai *bag of words* masing-dimensi budaya perusahaan, mengikuti penelitian yang dilakukan oleh Fiordelisi & Ricci (2014). Pendekatan *text analysis* berdasarkan pada asumsi yang kata dan ekspresi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi (*vocabulary*) merepresentasikan hasil dari budaya yang berkembang dari waktu ke waktu (Levinson, 2003 dalam Fiordelisi & Ricci, 2014).

*Text analysis* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menginput *annual report* ke dalam *software* pengolah data ATLAS.ti berdasarkan *bag of words* dimensi budaya menurut Cameron *et al.* (2006) dan menentukan frekuensi jumlah sinonim kata menggunakan presentase untuk menekankan ukuran dimensi budaya. *Bag of words* yang dikembangkan oleh Fiordelisi & Ricci (2014) ditampilkan pada lampiran 2.

### 3.3.4. Variabel Kontrol

Mengacu kepada penelitian Siregar & Utama (2005) dan Dechow (2010) yang konsisten bahwa *tingkat leverage* berpengaruh positif terhadap *discretionary accrual*. Ukuran perusahaan juga konsisten berpengaruh positif terhadap *discretionary accrual* sesuai dengan hasil penelitian Siallagan & Machfoedz (2006) dan Watts & Zimmerman (1990). Faktor lain yang terbukti berpengaruh terhadap kualitas laba adalah kualitas auditor eksternal. Herda *et al.* (2014) membuktikan bahwa perusahaan yang diaudit oleh *big 4* memiliki *discretionary accrual* yang rendah sehingga kualitas labanya menjadi bagus.

### 3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi data panel dan menggunakan uji chow dan hausman untuk memilih model regresi terbaik diantara *pooled least square*, *fixed effect* atau *random effect*. Sebelum dilakukan regresi, dilakukan uji *outliers* dengan *winsorized approach* untuk memenuhi asumsi normalitas. Dikarenakan ada variabel yang menggunakan *checklist* penilaian dengan skor berbentuk skala, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai *coefficient cronbach alfa*. Regresi dilakukan dengan menggunakan *software* statistik STATA dan untuk *text analysis* digunakan *software* pengolah data ATLAS.ti.

## 4. Hasil Penelitian

### 4.1. Analisa Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dilampirkan dalam lampiran 3. Distribusi sampel penelitian berdasarkan industri terlihat bahwa sampel penelitian didominasi oleh perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan, jasa dan investasi sebesar 24% dari total sampel. Sementara sampel penelitian paling sedikit adalah industri pertanian sebesar 4%. Sisanya tersebar di jenis industri lainnya.

Kualitas laba yang diukur dengan menggunakan DACC (nilai absolut *discretionary accrual*) memiliki rata-rata sebesar 0,106, secara rata-rata, perusahaan yang dijadikan sampel dalam penelitian melakukan *discretionary accrual* dengan tingkat *moderat*, sedikit dibawah nilai maksimumnya. Nilai skor minimum variabel ICSCORE 0,2353 dan nilai maksimum 1. Nilai rata-ratanya sebesar 0,6553 sedikit dibawah angka maksimum yang dapat diartikan bahwa perusahaan sudah menunjukkan skor efektivitas yang baik (memenuhi sekitar 65%). Variabel LEV nilai minimumnya 0 dan nilai

maksimumnya 0,74, rata-rata perusahaan memiliki tingkat solvabilitas yang normal dengan nilai rata-rata sebesar 0,23. Variabel SIZE memiliki nilai rata-rata sebesar Rp 7.315 milyar rupiah, yang cukup besar jika dibandingkan dengan nilai minimumnya (Rp 10 milyar rupiah). Pada umumnya, semakin besar ukuran perusahaan, maka akan semakin besar pula kemungkinan perusahaan melakukan manajemen laba. Variabel AUDQUAL nilai rata-ratanya 0,42 yaitu rata-rata perusahaan tidak diaudit oleh KAP *big four* selama kurun waktu 2011-2013. Variabel COL, CON, COM, dan CRE masing-masing rata-ratanya 0,0047; 0,0045; 0,0082; dan 0,0033. Jika dibandingkan dengan nilai minimum dan maksimumnya, keempat variabel budaya berada pada tingkatan yang masih rendah. Dengan nilai rata-rata seperti di atas, dianggap bahwa sebagian besar perusahaan masih memiliki budaya perusahaan yang rendah.

#### 4.2. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.2.1. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laba

Berdasarkan hasil pengolahan model regresi data panel *fixed effect model* yang ditampilkan pada lampiran 5, diperoleh nilai konstanta sebesar -0,59 dengan nilai probabilitas *t-statistic* 0,000 signifikan pada angka 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal perusahaan yang efektif akan dapat meningkatkan kualitas laba melalui penurunan tingkat *discretionary accrual* perusahaan. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa skor efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *discretionary accrual* dapat diterima.

Hasil tersebut konsisten dengan Ashbaugh-Skaife *et al.* (2008) yang menyimpulkan bahwa perusahaan dengan kelemahan pengendalian internal akan memiliki kualitas akrual yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki kelemahan pengendalian internal. Doyle *et al.* (2007) juga menyimpulkan hal yang sama bahwa perusahaan dengan pengendalian internal atas pelaporan keuangan yang lemah memiliki kualitas akrual yang rendah. Hasil ini juga mendukung penelitian Kinney (2000) yang menyatakan bahwa lingkungan pengendalian internal adalah elemen yang fundamental dalam kaitannya dengan kualitas akrual.

Hasil penelitian lain yang sama-sama membenarkan hipotesis bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laba adalah penelitian yang dilakukan oleh Brown *et al.* (2014) yang menyimpulkan bahwa dengan adanya regulasi terkait pengendalian internal dan manajemen

risiko di Jerman (KTG), tingkat manajemen laba perusahaan-perusahaan di Jerman menjadi rendah yaitu dapat dilihat dari kecenderungan perusahaan untuk mengakui adanya kerugian (*loss recognition*) secara tepat waktu.

Beberapa penelitian di atas menggunakan metode pengukuran yang dihubungkan dengan regulasi terkait *internal control* yang ada dalam setiap negara. Walaupun regulasi terkait *internal control* di Indonesia belum terlalu rinci, hasil penelitian ini sama-sama membuktikan bahwa pengendalian internal menjadi salah satu hal yang dapat digunakan untuk melihat kualitas pelaporan keuangan.

#### 4.2.2. Pengaruh Moderasi Budaya Clan (*Collaboration-Oriented*) terhadap Kualitas Laba

Hasil uji model kedua sesuai lampiran 5 menunjukkan bahwa koefisien variabel moderasi budaya *clan* (IC\*COL) adalah sebesar -1,98 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,715 yang artinya bahwa variabel skor budaya *clan* (*collaboration-oriented*) tidak mampu memoderasi pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal perusahaan terhadap *discretionary accrual*. Dengan demikian hipotesis 2a yang menyatakan bahwa skor budaya *clan culture* (*collaboration-oriented*) akan memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap *discretionary accrual* ditolak.

Salah satu alasan variabel *clan* tidak memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap *discretionary accrual* mungkin saja disebabkan karena budaya *clan* lebih berorientasi terhadap *human development* saja sedangkan efektivitas pengendalian internal membutuhkan partisipasi tidak hanya dari *human resource* akan tetapi juga keseluruhan sistem yang ada dalam perusahaan (aturan, *job description*, sistem informasi).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini *et al.* (2010) meneliti hubungan antara budaya dengan perilaku manajemen laba akan tetapi menggunakan perspektif budaya yang berbeda yaitu menggunakan budaya *power distance*, *individualism versus collectivism*, *femininity versus masculinity*, dan *uncertainty avoidance*. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya *high collectivism* akan meningkatkan kecenderungan perusahaan melakukan manajemen laba sehingga kualitas laba yang dilaporkan menjadi semakin rendah. Walaupun menggunakan dimensi budaya yang berbeda, penelitian Anggraini *et al.* (2010) identik dengan hasil penelitian ini bahwa kecenderungan budaya dengan tingkat kolektivitas yang tinggi akan cenderung melakukan manajemen laba dengan dukungan

mayoritas. Budaya *clan* merupakan salah satu budaya yang berorientasi pada partisipasi kelompok, sehingga ada kemungkinan bahwa budaya ini akan dapat meningkatkan kecenderungan manajemen laba dan oleh karenanya tidak mampu memoderasi pengaruh negatif pengendalian internal terhadap kualitas laba.

#### 4.2.3. Pengaruh Moderasi Budaya Hierarchy (Control-Oriented) terhadap Kualitas Laba

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel skor budaya *hierarchy (control-oriented)* memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal perusahaan terhadap *discretionary accrual* dengan konstanta sebesar -43.51 dan probabilitas 0,038 signifikan pada angka 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya *hierarchy (control-oriented)* di perusahaan akan dapat memperkuat pengendalian internal perusahaan sehingga tingkat kualitas laba perusahaan akan meningkat sehingga hipotesis 2b yang menyatakan bahwa “skor budaya *hierarchy (control-oriented)* akan memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap *discretionary accrual*” dapat diterima.

Budaya *hierarchy* menekankan pada pengendalian, efisiensi proses dan pengelolaan melalui aturan, pekerjaan khusus serta keputusan yang tepat. Hal tersebut akan membuat pengendalian internal menjadi semakin efektif dan menurunkan tingkat *discretionary accrual*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wright (2009) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan budaya *hierarchy* akan mempunyai pengendalian internal yang efektif, dengan adanya pengendalian internal yang kuat di perusahaan, maka perilaku manajemen laba perusahaan dapat dikurangi sehingga kualitas laba perusahaan akan naik (Doyle *et al.* 2007; Ashbaug-Skaife *et al.* 2008; Herda *et al.* 2014; Astuti, 2013; Brown *et al.* 2014).

#### 4.2.4 Pengaruh Moderasi Budaya Market (Competition-Oriented) terhadap Kualitas Laba

Hasil uji regresi variabel interaksi budaya *market (competition-oriented)* dengan pengendalian internal (IC\*COM) menunjukkan konstanta positif sebesar 9.28 dengan tingkat signifikansi 0,27 yang berarti bahwa budaya *market (COM)* tidak dapat memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap *discretionary accrual*. Dengan demikian hipotesis 2c yang menyatakan bahwa “skor budaya *market (competition-oriented)* akan memperkuat pengaruh negatif skor efektivitas pengendalian internal terhadap *discretionary accrual*” ditolak.

Salah satu kemungkinan budaya *market* tidak memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap *discretionary accrual* mungkin saja disebabkan karena orientasi budaya *market* lebih kepada lingkungan eksternal dan orientasi ekonomis, jadi dianggap kurang berfokus pada efektivitas internal. Budaya ini memiliki teori efektivitas *aggressively competing* yang berkompetisi di pasar terhadap pesaingnya atas produk mereka (Cameron & Quinn, 2006).

#### 4.2.5. Pengaruh Moderasi Budaya *Adhocracy (Creation-Oriented)* terhadap Kualitas Laba

Hasil uji model untuk variabel interaksi budaya *adhocracy (collaboration-oriented)* menunjukkan bahwa koefisien variabel moderasi budaya *clan* (IC\*CRE) adalah sebesar -1,98 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,47 yang artinya bahwa variabel skor budaya *adhocracy (collaboration-oriented)* tidak berpengaruh terhadap skor efektivitas pengendalian internal perusahaan terhadap *discretionary accrual*. Dengan demikian hipotesis 2d tersebut ditolak.

Budaya *adhocracy* merupakan jenis budaya yang mengutamakan inovasi dan cenderung memiliki individualisme yang tinggi. Budaya ini tidak memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laba mungkin saja dikarenakan orientasinya ada pada inovasi dan memiliki kompetisi yang tinggi sehingga fokusnya bukan pada pengendalian internal dan perilaku akuntansi (manajemen laba) akan tetapi lebih kepada bagaimana produk baru dikembangkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hartnel *et al.* (2011), tipe budaya *adhocracy (collaboration-oriented)* memiliki tingkat individualisme yang tinggi memiliki kecenderungan bahwa budaya tersebut berhubungan positif dengan kelemahan pengendalian internal perusahaan (Kanagaretman *et al.* 2014). Perusahaan dengan budaya individualisme lebih menekankan pada pencapaian dan orientasi individu serta otonomi sehingga manajer mengevaluasi dan menghargai kinerja berdasarkan kinerja perusahaan, dan membuat manajer memiliki insentif melakukan manajemen laba (Hofstede, 2001; Kanagaretman *et al.* 2014). Budaya *adhocracy* merupakan salah satu jenis budaya yang berorientasi pada kompetisi dan individualisme (Hartnel *et al.* 2011) sehingga dianggap bahwa budaya ini akan menyebabkan efektivitas pengendalian internal perusahaan menjadi rendah sehingga kualitas labanya juga akan menjadi rendah.

#### 4.2.6. Pengaruh Faktor-Faktor Lain terhadap Kualitas Laba

Hasil uji statistik menunjukkan nilai konstanta variabel LEV sebesar 0,13 dengan probabilitas 0,002 signifikan pada angka 1% yang berarti bahwa variabel *leverage* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *discretionary accrual* perusahaan. Hasil ini mendukung mekanisme *debt covenant* seperti yang disebutkan dalam penelitian Dechow (2010) yang mengatakan bahwa perusahaan yang cenderung memiliki utang yang tinggi, terindikasi akan melakukan pembatasan *debt covenant* dan terdorong akan memanipulasi laporan keuangan atau menaikkan pendapatan. Variabel SIZE memiliki konstanta positif 0,004 dan tingkat signifikansi 0,391 lebih besar dari tingkat 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan tidak mempengaruhi tingkat *discretionary accrual* perusahaan. Variabel AUDQUAL juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laba perusahaan. Hasil regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,015 dengan tingkat signifikansi 0,25 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herusetya (2009) dan Susanto & Siregar (2012) dengan objek penelitian di Indonesia. Salah satu penyebab tidak adanya hubungan antara kualitas audit dengan kualitas laba di Indonesia kemungkinan disebabkan karena risiko litigasi di Indonesia masih cukup rendah sehingga tidak ada insentif yang cukup bagi KAP untuk memberikan kualitas audit yang lebih baik (Susanto & Siregar, 2012).

#### 4.2.7. Hasil Pengujian Tambahan

Pengujian tambahan bertujuan untuk mengetahui secara rinci lima elemen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian (ICENV), penilaian risiko (RISK), aktivitas pengendalian (CONACT), informasi dan komunikasi (INFCOM) serta pengawasan (MON) yang paling berpengaruh terhadap *discretionary accrual*. Persamaan model sebagai berikut:

$$DACC_{it} = \beta_0 + \beta_1 ICENV_{it} + \beta_2 RISK_{it} + \beta_3 CONACT_{it} + \beta_4 INFCOM_{it} + \beta_5 MON_{it} + \beta_6 LEV_{it} + \beta_7 SIZE_{it} + \beta_8 AUDQUAL_{it} + \varepsilon_{it}$$

DACC <sub>it</sub>	=	nilai absolut <i>discretionary accrual</i> model Kothari <i>et al.</i> (2005)
ICENV <sub>it</sub>	=	skor elemen lingkungan pengendalian perusahaan i pada tahun t
RISK <sub>it</sub>	=	skor elemen penilaian risiko perusahaan i pada tahun t
CONACT <sub>it</sub>	=	skor elemen aktivitas pengendalian perusahaan i pada tahun t
INFCOM <sub>it</sub>	=	skor elemen informasi dan komunikasi perusahaan i pada tahun t
MON <sub>it</sub>	=	skor elemen pengawasan perusahaan i pada tahun t
LEV <sub>it</sub>	=	tingkat <i>leverage</i> dihitung dengan membandingkan total utang
SIZE <sub>it</sub>	=	ukuran perusahaan dihitung dengan logaritma natural total aset



Dari hasil uji tambahan pada lampiran 5, kelima komponen pengendalian internal baik ICENV, RISK, CONACT, INFCOM maupun MON berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *discretionary accrual*.

## **5. Penutup**

### *5.1. Implikasi Hasil Penelitian*

#### *5.1.1. Bagi Regulator*

Pemerintah melalui BAPEPAM (sekarang OJK) sudah mengatur adanya audit internal di perusahaan dengan mengeluarkan peraturan nomor IX.I.7 tentang pembentukan dan pedoman penyusunan piagam unit audit internal yang mewajibkan emiten atau perusahaan publik memiliki unit audit internal. Diharapkan regulator merinci secara spesifik aspek-aspek pengendalian internal sehingga tidak hanya dilihat dari perspektif unit audit internal saja dikarenakan keefektifan tersebut akan berdampak pada kecenderungan perilaku manajemen laba perusahaan.

#### *5.1.2. Bagi Perusahaan*

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas laba perusahaan adalah dengan meningkatkan pengendalian internal sesuai COSO (2012) yang berisi *illustrative tools for assessing effectiveness of a system of internal control*. Dengan panduan tersebut, perusahaan bisa melakukan *self assessment* untuk menilai keefektifan pengendalian internal. Perusahaan juga diharapkan dapat membangun *hierarchy corporate culture* yang berfokus pada pengendalian, efisiensi proses dan pengelolaan melalui aturan, pekerjaan khusus serta keputusan yang tepat.

#### *5.1.3. Bagi Investor*

Investor diharapkan dapat mempertimbangkan keputusan bisnisnya dengan tidak hanya melihat perusahaan dari segi kuantitas melalui laporan keuangan, akan tetapi juga mempertimbangkan sisi kualitas antara lain faktor *culture* dan juga pengendalian internal.

### *5.2. Kesimpulan*

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap *discretionary accrual* dan berdasarkan uji tambahan juga disimpulkan hasil yang sama dengan model utama yaitu bahwa 5 komponen yang digunakan sebagai elemen

pengukuran pengendalian internal (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan) terbukti berpengaruh signifikan terhadap *discretionary accrual*. Keefektifan penerapan pengendalian internal akan dapat mengurangi kecenderungan perusahaan melakukan *discretionary accrual* sehingga dapat meningkatkan kualitas laba perusahaan. Budaya *hierarchy (control-oriented)* memperkuat pengaruh negatif efektivitas pengendalian internal terhadap *discretionary accrual*. Semakin tinggi budaya *hierarchy* di perusahaan, maka semakin efektif pengaruh negatif pengendalian internal terhadap *discretionary accrual*.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Skor efektivitas pengendalian internal dihitung berdasarkan beberapa kriteria yang ditetapkan dan dilihat melalui observasi terhadap laporan tahunan (*annual report*) perusahaan. Penilaian tersebut membutuhkan interpretasi sehingga ada kemungkinan menimbulkan kesalahan dan ketidakkonsistenan dalam menilai skor efektivitas pengendalian internal (subjektif dan *biased*).

Regresi yang digunakan untuk menghitung nilai *discretionary accrual* tidak dilakukan per industri per tahun dikarenakan ada industri dengan sampel hanya 8 perusahaan sehingga tidak memenuhi asumsi normalitas jika akan dilakukan regresi per jenis industri per tahun.

Kriteria variabel budaya perusahaan diukur dari segi kuantitas melalui *text analysis*. Penelitian dengan menggunakan *text analysis* mempunyai kelemahan adanya gaya penulisan yang berbeda-beda di setiap *annual report* perusahaan yang kemungkinan memuat beberapa kata tidak inti yang menyebabkan semakin banyaknya jumlah kata yang disajikan.

### 5.4. Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur efektivitas pengendalian internal secara lebih rinci atau melibatkan objek penelitian melalui metode kuesioner. Untuk meningkatkan keandalan skor efektivitas pengendalian internal mungkin bisa digunakan skala yang lebih detail tidak hanya menggunakan angka 1 jika terpenuhi dan angka 0 jika tidak terpenuhi.

Menambah jumlah sampel penelitian dengan penambahan tahun observasi agar manajemen laba bisa dihitung menggunakan perhitungan per industri per tahun.

Menggunakan metode lain dalam mengukur budaya perusahaan misalnya dengan menggunakan kuesioner yang berisi kriteria-kriteria tertentu yang menunjukkan jenis budaya perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Alzeban, Abdulaziz dan Gwilliam, David. 2014. Factors affecting the internal audit effectiveness: A survey of the Saudi public sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation* 23 (2014) 74-86
- Anggraini, Fransisca Reni Retno; Nurim, Yavida; Harjanto, Nur. 2010. Pengujian Peran Perlindungan Investor dan Kultur terhadap Perilaku Manajemen Laba pada Perusahaan Keluarga: Studi Internasional. *Symposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*, 13-15 Oktober 2010.
- Ashbaugh-Skaife, *et al.* 2008. The Effect of SOX Internal Control Deficiencies and Their Remediation on Accrual Quality. *The Accounting Review* Vol. 83 No. 1 2008 pp. 217-250
- Astuti, Lenny Sri. 2013. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laba. Tesis. Magister Akuntansi Universitas Indonesia. Salemba: Jakarta
- Botosan, Christine A. 1997. Disclosure Level and The Cost of Equity Capital. *The Accounting Review*; Jul 1997; 72, 3; ABI/INFORM Global pg. 323.
- Brown, Nerissa C; Pott, Christiane; Wompener, Andreas. 2014. The Effect of Internal Control and Risk Management Regulation on Earnings Quality: Evidence from Germany. *Journal Account. Public Policy* 33 (2014) 1 - 31
- Cameron, K.S., De Graff, J., Quinn, R.E., Thakor, A., 2006. Competing Values Leadership: Creating Value in Organisations. Edward Elgar, Cheltenham.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. 2011. *Internal control integrated framework exposure draft*.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2012C). Illustrative tools for assessing effectiveness of a system of internal control.
- Dechow, Patricia M. 1994. Accounting Earnings and Cash Flows as Measures of Firm Performance, The Role of Accounting Accruals. *Journal of Accounting and Economics* 18 (1994) 3 - 42
- Desender, Kurt A.; Castro, Christian E.; de Leon, Sergio A. Escamilla. 2008. Earnings Management and Cultural Values. *Documents de Treball* num. 08/1. Departament d'Economia de l'Empresa, Universitat Autònoma de Barcelona
- Doyle, Jeffrey; Ge, Weili, dan McVay Sarah. 2007. Accruals Quality and Internal Control over Financial Reporting. *The Accounting Review, Forthcoming*.
- Doyle, J., Ge, W., & McVay, S. 2007. Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *Journal of Accounting and Economics* , 44, 193-223
- Fiordelisi, Franco & Ricci, Ornella. 2014. Corporate Culture and CEO Turnover. *Journal of Corporate Finance* 28 (2014) 68 - 82
- Geiger, Marshall dan Joyce van der Laan Smith. 2010. The Effect of Institutional and Cultural Factors on the Perceptions of Earnings Management. *Journal of International Accounting Research* Vol. 9 No. 2 2010 page 21-43
- Han, Sam, *et al.* 2010. A cross-country study on the effects of national culture on earnings management. *Journal of International Business Studies* (2010) 41, 123-141
- Hartnell, Chad A; Ou, Yi Amy dan Kinicki, Angelo. 2011. Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values Framework's Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology* 2011, Vol. 96, No. 4, 677-694
- Herda, David N.; Notbohm, Matthew A.; Dowdell Jr., Thomas D. 2014. The effect of external audits of internal control over financial reporting on financial reporting for clients of Big 4, Second-tier, and small audit firms. *Research in Accounting Regulation* 26 (2014) 98-103
- Herusetya, Antonius. 2009. Pengaruh Ukuran Auditor Dan Spesialisasi Auditor Terhadap Kualitas Laba. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 6 - Nomor 1, Juni 2009.
- Jensen, M.C dan W.H. Meckling. 1976. Theory of Firm: Manajerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3: 305-360.
- Jensen, Michael C. 1992. The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. *The Journal of Finance*, Vol. 48, No. 3, Papers and Proceedings of the Fifty-Third Annual Meeting of the American Finance Association: Anaheim, California January 5-7, 1993 (Jul., 1993), pp. 831-880
- Kanagaretnam, Kiridaran; Lobo, Gerald J; dan Ma, Chen. 2014. National Culture and Internal Control Material Weaknesses around the World. *Sosial Science Research Network*.
- Kinney, William R. 2009. Research Opportunities in Internal Control Quality and Quality Assurance. *Auditing: A Journal Practice & Theory* Vol. 19 ProQuest pg. 83
- Kothari, S. P., A. Leone, dan C. Wasley. 2005. Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics* 39: 163-197
- Krishnan, Jayanthi. 2005. Audit Committee Quality and Internal Control: An Empirical Analysis. *The Accounting Review*, Vol. 80, No. 2 (Apr., 2005), pp. 649-675. *American Accounting Association*.

Martin, Kasey; Sanders, Elaine; Scalan, Genevieve. 2014. The potential impact of COSO internal control integrated framework revision on internal audit structured SOX work programs. *Research in Accounting Regulation* 26 (2014) 110–117.

Naranjo-Valencia, Julia C. *et al.* 2011. Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision* Vol. 49 No. 1, 2011 pp. 55-72 q Emerald Group Publishing Limited.

Pfister, Jan A. 2012. Managing Organizational Culture for Effective Internal Control: Issue Alert. *Financial Executives Research Foundation Inc*, 26 Januari 2012

Richardson, Vernon J. 2000. Information Asymmetry and Earnings Management: Some Evidence. *Review of Quantitative Finance and Accounting*: Dec 2000: 15, 4: ProQuest pg. 235

Siallagan, Hamonangan & Machfoedz, Mas'ud. 2006. Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi 9* Padang, 23 - 26 Agustus 2006.

Siregar, Sylvia Veronica dan Utama, Siddharta. 2005. Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, dan Praktek *Corporate Governance* Terhadap Pengelolaan Laba (*Earnings Management*). *SNA VIII Solo*, 15 - 16 September 2005

Subramanyam, K. R. & Wild, John J. 2009. Financial Statement Analysis. 10<sup>th</sup> edition. New York: The McGraw - Hill Company, Inc.

Subramanyam, K.R. 1996. The Pricing of Discretionary Accruals. *Journal of Accounting & Economics* 22 (1996) 249 - 281.

Susanto, Siswardika & Siregar, Sylvia Veronica. 2012. Corporate Governance, Kualitas Laba, Dan Biaya Ekuitas: Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009. *Simposium Nasional Akuntansi XV* Banjarmasin, 20 - 23 September 2012.

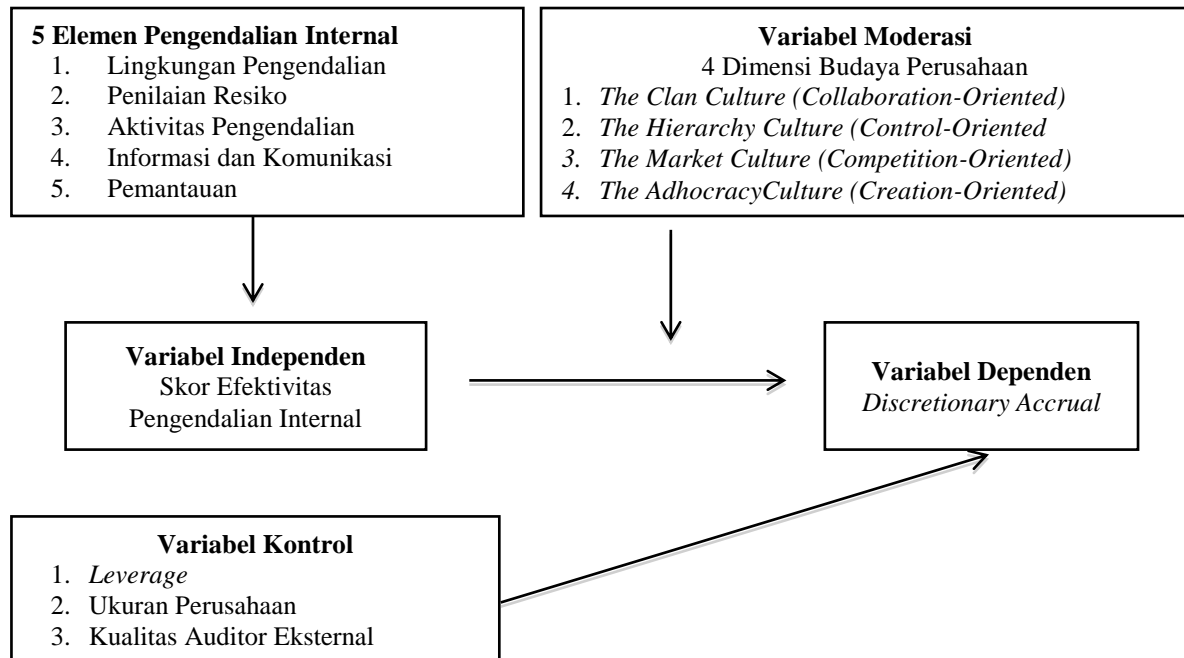
Watts, Ross L. & Zimmerman, Jerold L. 1990. Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. *The Accounting Review*, Vol. 65, No. 1 (Jan., 1990), pp. 131-156. American Accounting Association.

Wright, Ronald MacEwan. 2009. Internal Audit, Internal Control and Organizational Culture. Thesis. School of Accounting Faculty of Business and Law Victoria University.

Zhang, Yan; Zhou, Jian; Zhou, Nan. 2007. Audit Committee Quality, Auditor Independence, and Internal Control Weaknesses. *Journal of Accounting and Public Policy* 26 (2007) 300–327.

**Lampiran**

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Tabel 1. *Bag of words* yang dikembangkan oleh Fiordelisi & Ricci (2014)

Culture Type	Bag of Words
<b>Collaborate (COL)</b>	boss*, burocr*, cautio*, cohes*, certain*, chief*, collab*, conservat*, cooperat*, detail*, document*, efficien*, error*, fail*, help*, human*, inform*, logic*, method*, outcom*, partner*, people*, predictab*, relation*, qualit*, regular*, solv*, share*, standard*, team*, teamwork*, train*, uniform*, work group*
<b>Control (CON)</b>	capab*, collective*, commit*, competenc*, conflict*, consens*, control*, coordin, cultur*, decentr*, employ*, empower*, engag*, expectat*, facilitator*, hir*, interpers*, involve*, life*, long-term*, loyal*, mentor*, monit*, mutual*, norm*, parent*, partic*, procedur*, productive*, retain*, reten*, skill*, social*, tension*, value*
<b>Compete (COM)</b>	achiev*, acqui*, aggress*, agreem*, attack*, budget*, challeng*, charg*, client*, compet*, customer*, deliver*, direct*, driv*, excellen*, expand*, fast*, goal*, growth*, hard*, invest*, market*, mov*, outsourc*, performance*, position*, pressur*, profit*, rapid*, reputation*, result*, revenue*, satisf*, scan*, success*, signal*, speed*, strong*, superior*, target*, win*
<b>Create (CRE)</b>	dapt*, begin*, chang*, creat*, discontin*, dream*, elabor*, entrepre*, envis*, experim*, fantas*, freedom*, futur*, idea*, init*, innovat*, intellec*, learn*, new*, origin*, pioneer*, predict*, radic*, risk*, start*, thought*, trend*, unafra*, ventur*, vision*

Tabel 2. Deskriptif Statistik

Variabel	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
DACC	0,1068	0,0881	0,0134	0,2921
ICSCORE	0,6553	0,1701	0,2353	1
LEV	0,2296	0,1822	0	0,7407
SIZE (Rp miliar)	7.315	17.226	10	211.506
AUDQUAL	0,4184	0,4937	0	1
COL	0,0047	0,0017	0,0005	0,0159
CON	0,0045	0,0013	0,0000	0,0106
COM	0,0082	0,0029	0,0005	0,0254
CRE	0,0033	0,0009	0	0,0072

Tabel 3. Hasil Regresi dengan *software* STATA 13

	Expected Sign	Model 1			Model 2			Model 3			
		Coefficient B	t-stat	Prob.	Coefficient B	t-stat	Prob.	Coefficient	t-stat	Prob.	
(Constant)		0,3677	1,12	0,1320	0,3823	1,14	0,1270				
ICSCORE	-	-0,5889	-15,73	0,0000**	-0,5876	-15,87	0,0000**				
COL	-				-7,8729	-2,19	0,0150**				
CON	-				3,0375	0,64	0,2620				
COM	-				1,9783	0,72	0,2360				
CRE	-				4,1750	0,72	0,2365				
IC*COL	-				3,1107	0,12	0,4510				
IC*CON	-				-43,5145	-1,79	0,0380*				
IC*COM	-				9,2797	0,62	0,2685				
IC*CRE	-				-1,9821	-0,07	0,4715				
ICENV	-							-0,5421	-5,1500	0,0000**	
RISK	-							-0,6314	-5,2400	0,0000**	
CONTACT	-							-0,7884	-11,9600	0,0000**	
INFCOM	-							-0,4127	-4,0200	0,0000**	
MON	-							-0,3777	-3,8300	0,0000**	
LEV	+	0,1280	2,90	0,0020**	0,1437	3,26	0,0005**	0,1211	2,7600	0,0030**	
SIZE	+	0,0042	0,28	0,3910	0,0030	0,20	0,4220	0,0045	0,3000	0,3810	
AUDQUAL	-	0,0147	0,66	0,2535	0,01430	0,64	0,2605	0,0111	0,4900	0,3115	
R-Squared		0,5029			0,5159				0,5230		
F-Statistic		71,76			28,20				44,09		
Prob (F-Statistic)		0,0000			0,0000				0,0000		

**Keterangan:**

Observasi: 564. DACC = nilai absolut discretionary accrual dihitung dengan metode Kothari *et al.* (2005). ICSCORE = indeks skor efektivitas pengendalian internal perusahaan yang dinilai berdasarkan informasi dalam laporan tahunan perusahaan. LEV = rasio perbandingan antara total debt dengan total asset perusahaan. SIZE = ukuran perusahaan yang dihitung dengan logaritma natural atas total asset. AUDQUAL=merupakan variabel dummy (1,0) dengan nilai 1 apabila perusahaan diaudit oleh KAP big 4 dan nilai 0 apabila tidak diaudit oleh KAP big 4. COL = proporsi jumlah kata dalam *annual report* yang mencerminkan budaya *clan (collaboration-oriented)* dihitung dengan *software* ATLAS.ti. CON = proporsi jumlah kata dalam *annual report* yang mencerminkan budaya *hierarchy (control-oriented)* dihitung dengan *software* ATLAS.ti. COM = proporsi jumlah kata dalam *annual report* yang mencerminkan budaya *market (competition-oriented)* dihitung dengan *software* ATLAS.ti. CRE = proporsi jumlah kata dalam *annual report* yang mencerminkan budaya *adhocracy (creation-oriented)* dihitung dengan *software* ATLAS.ti. ICSCORE\*COL = variabel interaksi antara skor efektivitas pengendalian internal dengan budaya *clan (collaboration-oriented)*. ICSCORE\*COM = variabel interaksi antara skor efektivitas pengendalian internal dengan budaya *market (competition-oriented)*. ICSCORE\*CON = variabel interaksi antara skor efektivitas pengendalian internal dengan budaya *hierarchy (control-oriented)*; ICSCORE\*CRE = variabel interaksi antara skor efektivitas pengendalian internal dengan budaya *adhocracy (creation-oriented)*. ICENV = skor elemen lingkungan pengendalian internal perusahaan i selama kurun waktu 2011-2013 yang dinilai berdasarkan informasi dalam laporan tahunan perusahaan. RISK = skor elemen pengendalian internal penilaian risiko yang dinilai berdasarkan informasi dalam laporan tahunan perusahaan. CONTACT = skor elemen pengendalian internal aktivitas pengendalian yang dinilai berdasarkan informasi dalam laporan tahunan perusahaan. INFCOM= skor elemen pengendalian internal informasi dan komunikasi yang dinilai berdasarkan informasi dalam laporan tahunan perusahaan. MON= skor elemen pengendalian internal pengawasan yang dinilai berdasarkan informasi dalam laporan tahunan perusahaan.