



**PENGARUH PERANAN SATUAN PENGAWASAN INTERNAL (SPI)
DAN PEDOMAN PERILAKU TERHADAP *GOOD CORPORATE
GOVERNANCE* (GCG) PADA KSP KARYA NIAGA
KABUPATEN DEMAK**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

YENI AMALIA

NIM 7211409021

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2013

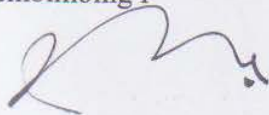
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada :

Hari : Selasa

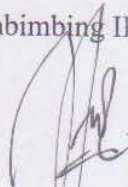
Tanggal : 20 Agustus 2013

Pembimbing I



Amir Mahmud, S.Pd., M.Si.
NIP. 197212151998021001

Pembimbing II

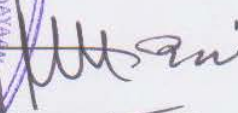


Dhini Suryandari, S.E., M.Si.Akt.
NIP. 198212142008122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi




Drs. Fachrurrozie, M.Si
NIP. 196206231989011001

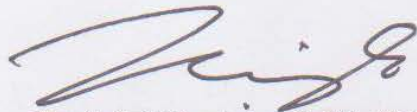
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

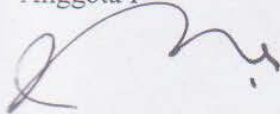
Tanggal : 17 September 2013

Penguji



Nanik Sri Utaminingsih, SE., M.Si. Akt.
NIP.197112052006042001

Anggota I



Amir Mahmud, S.Pd., M.Si.
NIP. 197212151998021001

Anggota II



Dhini Suryandari, S.E., M.Si. Akt.
NIP. 198212142008122001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul **PENGARUH PERANAN SATUAN PENGAWASAN INTERNAL (SPI) DAN PEDOMAN PERILAKU TERHADAP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) PADA KSP KARYA NIAGA KABUPATEN DEMAK** benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari hasil karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang,

Yang menyatakan

Yeni Amalia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Jenius adalah 1%inspirasi, dan 99% keringat. Tidak ada yang menggantikan kerja keras. Keberuntungan adalah sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan. (Thomas A. Edison)
- Jadikanlah sabar dan sholat itu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang sabar (Q.S Al Baqarah: 153).
- Yang terpenting dari kehidupan bukanlah kemenangan, namun bagaimana bertanding dengan baik. (Baron Pierre De Coubertin)
- Siapa yang bersungguh-sungguh mengerjakan ssesuatu maka akan mendapatkan apa yang diinginkannya (Man Jadda Wajada)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ *Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan baik spritual maupun material serta doa yang selalu menyertai langkahku*
- ❖ *Saudara-saudaraku tersayang (Mba Lia dan Dek Shinta) yang selalu memberikan semangat dan doa yang luar biasa*
- ❖ *Nenekku Salamah tersayang*
- ❖ *Mas Tonny yang memberikan semangat, dukungan dan doa*
- ❖ *Mas Faisal Rizal dan Roro Galuh yang memberikan semangat dan doa*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Proses penulisan skripsi ini dapat terlaksana dan terselesaikan atas bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. S. Martono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Fachrurrozie, M.Si., Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Amir Mahmud, S.Pd., M.Si. sebagai pembimbing I dan yang telah meluangkan segenap pikiran, tenaga dan waktu untuk membimbing penulis dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
5. Dhini Suryandari, S.E., M.Si.Akt., sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi hingga skripsi ini selesai
6. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si., selaku dosen wali Akuntansi A 2009
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan bantuan selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah membantu dalam proses perkuliahan.

9. Seluruh responden pegawai KSP Karya Niaga Kabupaten Demak yang bersedia meluangkan waktunya demi terlaksananya penelitian ini.
10. Almamater Universitas Negeri Semarang yang telah menjadi dunia akademik penulis.

Semoga amal kebaikan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah SWT dan semoga akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pada pembaca pada umumnya. Amien.

Semarang, Agustus 2013

Penulis

SARI

Amalia, Yeni. 2013. “Pengaruh Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku Terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Amir Mahmud.,Spd,M.Si., Pembimbing II. Dhini Suryandari, SE, M.Si, Akt.

Kata Kunci : SPI, PP, GCG

Tujuan Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara peranan Satuan Pengawasan Internal dan pedoman Perilaku terhadap *Good Corporate Governance* pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.

Penelitian ini menggunakan responden sejumlah 125 pegawai KSP Karya Niaga di Kabupaten Demak. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara peranan SPI terhadap pelaksanaan GCG di KSP Karya Niaga Kabupaten Demak, terdapat pengaruh positif antara pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG di KSP Karya Niaga Kabupaten Demak, dan secara simultan terdapat pengaruh positif antara peranan SPI dan pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG di KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada KSP Karya Niaga untuk menjadikan bahan masukan dalam peningkatan kualitas Sistem Pengawasan Internal yang lebih baik, dan pelaksanaan Pedoman Perilaku pada KSP Karya Niaga Demak yang sejalan dengan pelaksanaan GCG.

ABSTRACT

The effects of Internal Audit Unit (SPI) and Code of Conducts Roles to the Good Corporate Governance (GCG) on Karya Niaga Financing Cooperative Unit (KSP) in Demak Regency. A Final Project. Accounting Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Supervisor I: Amir Mahmud, S.Pd., M.Si., Supervisor II: Dhini Suryandari, SE., M.Si., Akt.

Keywords: Internal Audit Unit, Code of Conducts, Good Corporate Governance

The purpose of this study is to investigate the effects of Internal Audit Unit and Code of Conduct roles to the GCG implementation at KSP Karya Niaga Demak Regency.

The study has taken 125 employees of KSP Karya Niaga in Demak Regency as respondents. Methods used in this research is quantitative data analysis methods. Questionnaires are used to collect the data. SPSS 16 is used as the data analysis software. This research tested the hypothesis by multiple regression analysis.

The results of the research shows that there is a positive effect between the role of SPI and the GCG implementation at KSP Karya Niaga Demak Regency and simultaneously there is a positive effect between SPI along with the code of conducts and the GCG implementation at KSP Karya Niaga Demak Regency.

This study suggests that KSP Karya Niaga Demak Regency regards this study as one of its inputs and consideration in improving the quality of *Good Corporate Governance* (GCG) especially in better internal audit and code of conducts implementation at KSP Karya Niaga Demak Regency which should be in line with GCG implementation.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSANiii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TELAAH TEORI	9
2.1 Teori Keagenan.....	9
2.2. Good Corporate Governance.....	10
2.2.1. Pengertian GCG.....	10

2.2.2. Sejarah GCG.....	13
2.2.3. Tujuan GCG.....	14
2.2.4. Prinsip – prinsip GCG	15
2.3. Satuan Pengawasan Internal	19
2.3.1. Pengertian SPI	19
2.3.2. Fungsi SPI	21
2.3.3. Tugas dan Tanggung Jawab SPI.....	24
2.3.4. Wewenang SPI	24
2.3.5. Pentingnya SPI	25
2.4. Pedoman Perilaku.....	28
2.4.1. Pengertian Pedoman Perilaku.....	28
2.4.2. Pelaksanaan PP di KSP Karya Niaga	31
2.5. Kerangka berpikir dan pengembangan hipotesis.....	34
2.5.1. Kerangka berpikir.....	34
2.5.2. Pengembangan Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	40
3.2. Populasi dan Sampel.....	40
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	42
3.4.1. Jenis Data.....	42
3.4.2. Metode Pengumpulan Data.....	43
3.5. Uji Instrumen	43

3.5.1. Validitas Data	43
3.5.2. Reliabilitas Data.....	46
3.6. Metode Analisis Data.....	47
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	47
3.6.1.1. Statistik Deskriptif Objek Penelitian	47
3.5.1.2. Statistik Deskriptif Responden.....	47
3.5.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	47
3.6.2. Pengujian Asumsi Klasik	47
3.6.2.1. Uji Normalitas.....	47
3.6.2.2. Uji Multikolinieritas.....	48
3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas	49
3.6.2.4. Model Analisis Regresi.....	50
3.6.3. Pengujian Hipotesis	50
3.6.3.1. Pengujian Signifikan Simultan (Uji-F)	50
3.6.3.2. Pengujian Simultan Parsial (Uji-T)	51
3.6.3.3. Koefisien Determinan (R ²).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	53
4.1. Deskripsi Data	53
4.2 . Karakteristik Responden	53
4.2.1. Jenis Kelamin Responden	53
4.2.2. Usia Responden	54
4.2.3. Pendidikan Responden.....	55
4.3. Analisis Deskriptif.....	55

4.3.1. Satuan Pengawasan Internal.....	56
4.3.2. Pedoman Perilaku	57
4.3.3. Good Corporate Governance	58
4.4. Metode Analisis Data	62
4.4.1. Uji Normalitas.....	63
4.4.2. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.2.1. Uji Multikolinieritas.....	64
4.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.4.2.3. Analisis Regresi Berganda.....	66
4.4.2.4. Pengujian Hipotesis.....	67
4.4.2.4.1. Pengujian hipotesis secara simultan (uji F).....	67
4.4.2.4.2. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t).....	69
4.4.2.4.3. Koefisien Determinasi Ganda (R^2).....	70
4.4.2.4. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	71
4.5. Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN & SARAN	77
5.1. Kesimpulan	77
5.3. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Grafik PP-Plot.....	63
Gambae 4.2 Grafik Scatterplott.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	37
Tabel 3.1. Definisi Operasional Pengukuran Variabel	41
Tabel 3.2. Hasil Ui Validitas Peranan SPI (X1).....	44
Tabel 3.3. Hasil Ui Validitas Pedoman Perilaku (X2).....	44
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Pelaksanaan GCG (Y)	45
Tabel 3.5. Reliabilitas Peranan SPI,Pedoman Perilaku,Pelaksanaan GCG.....	46
Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	53
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.3. Usia Responden	54
Tabel 4.4. Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4.6. Distribusi Variabel SPI	56
Tabel 4.7. Distribusi Variabel PP.....	57
Tabel 4.8. Distribusi Variabel GCG.....	58
Tabel 4.9. Distribusi GCG Menurut Indikator Transparansi.....	59
Tabel 4.10. Distribusi GCG Menurut Indikator Akuntabilitas.....	60
Tabel 4.11. Distribusi GCG Menurut Indikator Kewajaran	61
Tabel 4.12. Distribusi GCG Menurut Indikator Responsibilitas.....	61
Tabel 4.13. Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	62
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.15. Hasil Uji Glejser	66
Tabel 4.16. Analisis Regresi Berganda.....	66

Tabel 4.17. Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.18. Hasil Uji t.....	69
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	70
Tabel 4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi r^2	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Output SPSS

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian dari Fakultas Ekonomi

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian dari KSP Karya Niaga

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor usaha kecil dan menengah merupakan salah satu potensi yang menjadi perhatian pemerintah dan perlu dikembangkan. Setiap pengusaha baik usaha kecil maupun menengah harus melakukan upaya demi menstabilkan dan lebih meningkatkan eksistensi usahanya. Salah satu faktor penghambat yang sering muncul yaitu masalah permodalan usaha kecil dan menengah. Peran serta koperasi dalam pemberian kredit atau membantu permodalan ke sektor usaha kecil dan menengah diharapkan dapat meringankan masalah permodalan dan dapat meningkatkan usahanya dengan kualitas dan mutu yang baik. Koperasi yang tidak mengenal fluktuasi suku bunga seperti halnya dalam bank sangat menguntungkan bagi anggota dan masyarakat yang menggunakan jasanya. Masyarakat dengan tingkat ekonomi menengah ke bawah sering merasa takut untuk meminjam uang ke bank dengan tingkat suku bunga tinggi yang nantinya akan lebih memberatkan. Selain itu sistem pemberian kredit yang ada di bank lebih rumit dibandingkan dengan sistem kredit koperasi.

Era globalisasi dan pasar terbuka menuntut dikembangkannya suatu sistem dan paradigma baru dalam pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi. *Good Corporate Governance* (GCG) atau yang lebih umum dikenal dengan tata kelola perusahaan yang baik muncul sebagai satu pilihan yang bukan saja menjadi formalita namun suatu sistem nilai dan *best practices* yang sangat fundamental bagi peningkatan nilai perusahaan. Sejauh ini, Bank Indonesia

hanya mewajibkan Bank Umum untuk menerapkan GCG dalam operasional usahanya. LKM yang cakupannya sangat luas meliputi Bank, Koperasi dan organisasi non bank, masih belum tersentuh aturan GCG. Meskipun skala yang dijalankan adalah mikro namun sebagai lembaga keuangan, aktivitas usaha LKM tetap membawa konsekuensi risiko terkait pertanggungjawaban dana masyarakat (publik). Peraturan Bank Indonesia (PBI) no.8/4/PBI/2006 mewajibkan Bank Umum melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam setiap kegiatan usahanya pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi. PBI no. 8 diatas secara khusus mengatur penerapan GCG untuk Bank umum, namun tidak wajib bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Perkreditan Rakyat adalah Bank yang melayani khususnya pengusaha mikro dan kecil. Kategori Lembaga Keuangan Mikro di Indonesia bentuknya beragam, bukan hanya BPR melainkan juga termasuk Koperasi Simpan Pinjam (KSP), Koperasi Jasa Keuangan Syariah (lebih dikenal dengan nama Baitulmal Wattamwil), BRI unit desa dan Lembaga Kredit Desa (BKD).

Pada LKM dengan badan hukum Koperasi, kepemilikannya tersebar dimana setiap anggota memiliki satu hak suara. Meskipun pada praktiknya hak suara ini tidak identik dengan pengendalian dalam arti yang sesungguhnya namun secara hukum, LKM jenis ini pemiliknya adalah orang banyak. Dalam kondisi seperti ini penegakan prinsip-prinsip GCG akan menjadi penting terutama dari sisi transparansi dan keadilan (*fairness*). Pihak-pihak yang memiliki pengaruh didalam suatu LKM harus diawasi oleh pihak *independent* dan *capable*.

Sebagai suatu sistem, GCG memang merupakan suatu perangkat yang ideal karena didalamnya terkandung tata kelola perusahaan yang baik termasuk kode etik yang dijalankan perusahaan dalam berbisnis. Lembaga Keuangan Mikro yang mengelola dana masyarakat, mau tidak mau harus memiliki standar dasar tata kelola perusahaan yang menjamin terwujudnya nilai-nilai dasar bisnis yang sehat seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas dan keadilan. Secara teoritis, praktik GCG dapat meningkatkan nilai (*value*) perusahaan dengan meningkatkan kinerja keuangan, mengurangi risiko yang mungkin dilakukan oleh pengurus dengan keputusan-keputusan yang menguntungkan diri sendiri. Dan umumnya *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor, Tricker (1994) dalam Tjager (2003). Namun, sebaliknya *good corporate governance* yang buruk menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap KSP tersebut.

Koperasi harus tampil sebagai organisasi yang dapat membentuk kekuatan ekonomi bersama-sama untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik bagi anggotanya. Akan tetapi dalam perkembangannya ada berbagai permasalahan yang dihadapi oleh koperasi, misalnya dalam segi pembiayaan dan permodalan masih sulitnya koperasi dan UKM untuk mengakses lembaga keuangan (perbankan) mengingat syarat yang ditetapkan cukup berat terutama masalah jaminan/agunan dan syarat lainnya. Persoalan lain seperti adanya keterbatasan sumber daya manusia, sarana/prasarana yang memadai yang dimiliki oleh koperasi (www.kalteng.go.id).

Persoalan ini mengharuskan koperasi untuk melakukan upaya demi menstabilkan atau lebih meningkatkan eksistensi usahanya. Agar dapat bertahan dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, maka koperasi tersebut harus dapat menentukan suatu kebijakan dan strategi yang terus dikembangkan dan ditingkatkan. Salah satu kebijakan yang dapat diambil untuk membantu pengembangan koperasi adalah dengan meningkatkan efektifitas sistem pengendalian intern.

Sistem pengendalian intern yaitu suatu sistem yang meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2002). Menurut Standar Akuntansi Seksi 319 paragraf 06 dikemukakan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: 1) keandalan laporan keuangan, 2) efektivitas dan efisiensi operasi, 3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Setiap perusahaan pasti memiliki sistem pengendalian dalam menjalankan usahanya, dimana sistem tersebut disesuaikan dengan keadaan dan kondisi masing-masing perusahaan karena jenis dan bentuk perusahaan yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini, sistem pengendalian intern pada koperasi menarik untuk diteliti sebab sistem pengendalian intern merupakan alat kontrol untuk memastikan bahwa kinerja koperasi benar-benar diawasi. Sistem

pengendalian intern merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sistem ini, maka akan sering terjadi kecurangan yang akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Penelitian tentang pengendalian intern pada koperasi juga belum banyak diteliti. Tidak seperti biasanya yang kebanyakan penelitian tentang pengendalian intern dilakukan di BUMN/D atau perusahaan manufaktur. Penelitian pada koperasi jarang dilakukan karena koperasi sering dianggap sebagai organisasi kecil yang tidak begitu memerlukan pengendalian intern. Tetapi sekarang koperasi banyak diminati oleh masyarakat karena fungsinya yang dapat memberikan pinjaman kredit bagi masyarakat serta fungsi-fungsi lain yang banyak menguntungkan anggotanya.

KSP Karya Niaga di Kabupaten Demak merupakan salah satu Lembaga Keuangan yang wilayah kerjanya berada di Kabupaten Demak dan sekitarnya. KSP Karya Niaga di Kabupaten Demak berawal dari sebuah Koperasi kecil yang berdiri pada Tahun 2001 dan beranggotakan 25 orang dengan modal pertama Rp 2,5 juta. Berkat kerja keras dan kegigihan para pengurusnya, aset KSP Karya Niaga di Kabupaten Demak kini mencapai Rp 50 milyar dan telah membuka 23 kantor cabang yang tersebar di wilayah Kabupaten Demak dengan jumlah karyawan sekitar 125 orang.

Dengan jumlah karyawan yang semakin banyak, hal ini membuat manajemen KSP Karya Niaga menyadari pentingnya pengendalian internal (*internal control*) yang efektif guna membantu KSP Karya Niaga dalam peningkatan kinerja, mencegah kecurangan dan penyajian laporan keuangan yang

dapat diandalkan, serta mendorong keberhasilan penerapan GCG. Disamping itu dalam upaya untuk mewujudkan GCG pada KSP Karya Niaga Di Kabupaten Demak seluruh pengawas, pengurus dan manajemen KSP Karya Niaga bekerja keras dan memiliki komitmen yang tinggi dalam membangun dan mengembangkan KSP Karya Niaga agar tetap sehat dan semakin berkembang. Untuk itu pengawas, pengurus dan manajemen KSP Karya Niaga membuat pedoman bagi seluruh pengawas, pengurus dan manajemen KSP Karya Niaga dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas sehari-hari serta dalam berinteraksi dengan rekan sekerja, mitra usaha dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan yang disebut dengan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*). Komitmen tersebut tertuang dalam perumusan dan penetapan visi, misi, tujuan serta pemilihan strategi yang diikuti dengan penetapan kebijakan seluruh pengawas, pengurus dan manajemen KSP Karya Niaga yang menjadikan *good corporate governance* (GCG) sebagai landasan operasional pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh Pedoman Perilaku terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak?
3. Bagaimana pengaruh peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.
2. Pengaruh Pedoman Perilaku terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.
3. Pengaruh peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.

1.4. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna diantaranya:

- a. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan yang dapat menambah wawasan tentang kaitan antara Satuan Pengawasan Internal (SPI), Pedoman Perilaku dan pelaksanaan GCG pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak,
- b. Bagi KSP Karya Niaga Kabupaten Demak, menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam peningkatan kualitas peranan Pedoman Perilaku sejalan dengan pelaksanaan GCG,
- c. Bagi pihak lain, memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini.

BAB II TELAAH TEORI

2.1. TEORI KEAGENAN

Aplikasi teori keagenan dapat terwujud dalam kontrak kerja yang akan mengatur proporsi hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tetap memperhitungkan kemanfaatan secara keseluruhan. Kontrak kerja merupakan seperangkat aturan yang mengatur mengenai mekanisme bagi hasil, baik yang berupa keuntungan, *return* maupun resiko-resiko yang disetujui oleh prinsipal dan *agent*. Kontrak kerja akan menjadi optimal bila kontrak dapat *fairness* yaitu mampu menyeimbangkan antara prinsipal dan agent yang secara matematis memperlihatkan pelaksanaan kewajiban yang optimal oleh agen dan pemberian insentif/imbalan khusus yang memuaskan dari *principal* ke *agent*. Inti dari *agency theory* atau teori keagenan adalah pendesainan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan *principal* dan *agent* dalam hal terjadi konflik kepentingan (Scott, 1997).

Teori keagenan dapat dipandang sebagai suatu model kontraktual antara dua atau lebih orang (pihak), dimana salah satu pihak disebut *agent* dan pihak yang lain disebut *principal*. *Principal* merupakan pihak yang memberikan suatu amanah kepada *agent* untuk melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. *Agent* berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan apa yang telah diamanat oleh *principal* kepadanya. Wewenang dan tanggung jawab *principal* maupun *agent* diatur dalam kontrak kerja atas persetujuan bersama (Mursalim, 2005).

Berdasarkan teori keagenan tersebut maka sistem pengendalian intern dirasa sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menghindari konflik kepentingan yang terjadi antara *principal* dan *agent*. Sistem pengendalian intern berfungsi untuk mengawasi tugas dan fungsi masing-masing unit bagian, sehingga setiap unit bagian memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing.

Koperasi memiliki perangkat organisasi yang terdiri dari rapat anggota, pengurus, dan pengawas. Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Rapat anggota memiliki hak untuk memberikan tugas kepada pengurus dan pengawas dalam koperasi. Sebaliknya pengurus dan pengawas koperasi bertanggung jawab untuk memberikan laporan pertanggungjawabannya kepada rapat anggota. Dalam hal ini sistem pengendalian intern sangat diperlukan untuk mengawasi tugas dan tanggung jawab setiap fungsi. Sehingga dapat mencegah penyalahgunaan oleh pihak-pihak yang tidak berwenang atas tugas tiap fungsi.

2.2. Good Corporate Governance (GCG)

2.2.1. Pengertian Good Corporate Governance (GCG)

Menurut FCGI (2001) pengertian *Good Corporate Governance* adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan esktern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan. Sedangkan *Cadbury Committee* adalah seperangkat aturan yang merumuskan hubungan antara para pemegang saham, manajer,

kreditor, pemerintah, karyawan, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya baik internal maupun eksternal sehubungan dengan hak-hak dan tanggung jawab mereka.

ADB (*Asian Development Bank*) menjelaskan bahwa GCG mengandung empat nilai utama yaitu *accountability, transparency, predictability dan participation*. Pengertian lain datang dari *Finance Committee on Corporate Governance Malaysia*. Menurut lembaga tersebut, GCG merupakan suatu proses serta struktur yang digunakan untuk mengarahkan sekaligus mengelola bisnis dan urusan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Adapun tujuan akhirnya adalah menaikkan nilai saham dalam jangka panjang, tetapi tetap memperhatikan berbagai kepentingan para stakeholder lainnya.

Menurut Rahmawati (2006) dalam Putri (2006) *Good Corporate Governance* didefinisikan sebagai seperangkat aturan dan prinsip-prinsip antara lain *fairness, transparency, accountability dan responsibility*, yang mengatur hubungan antara pemegang saham, manajemen, perusahaan (direksi dan komisaris), kreditor, karyawan serta *stakeholders* lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Berdasarkan definisi di atas *good corporate governance* di atas dapat disimpulkan bahwa, pada dasarnya *good corporate governance* adalah mengenai sistem, proses, dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi demi

tercapainya tujuan perusahaan dan menciptakan nilai tambah (value added) bagi perusahaan.

Berbagai macam definisi yang timbul disebabkan karena pada awalnya *corporate governance* lahir sebagai prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang harus dikembangkan oleh perusahaan agar tetap *survive*. Karena menyangkut prinsip dan nilai tersebut maka dalam prakteknya *corporate governance* muncul di tiap negara dengan isu yang berbeda-beda disesuaikan dengan sistem ekonomi yang ada di setiap negara. Selain itu dalam prakteknya, agar dapat dilaksanakan, prinsip dan nilai *corporate governance* harus disesuaikan dengan kondisi yang ada pada suatu perusahaan dan sangat tergantung dengan bentuk perusahaan, jenis usaha dan komposisi kepemilikan modal perusahaan.

Pembahasan mengenai implementasi *corporate governance* tidak dapat dilepaskan dengan konsep dan sistem korporasi itu sendiri, karena turut berkembang dengan sistem korporasi di Inggris, Eropa, dan Amerika Serikat yakni ditandai dengan adanya pemisahan antara pemilik (pemegang saham) dengan pembuat keputusan (manajemen) atau yang dikenal dengan *agency problem* atau hubungan antara *principal* dan *agent*. (Weston, 2001).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* atau GCG merupakan :

1. Suatu struktur yang mengatur pola hubungan harmonis antara peran dewan Komisaris, Direksi, Pemegang Saham dan para stakeholder lainnya.

2. Suatu sistem pengecekan, perimbangan kewenangan atas pengendalian perusahaan yang dapat membatasi munculnya dua peluang : pengelolaan salah dan penyalahgunaan aset perusahaan.
3. Suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian, berikut pengukuran kinerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka *Good Corporate Governance* atau GCG dalam penelitian ini adalah suatu struktur yang mengatur pola hubungan harmonis antara peran dewan Pengawas, Pengurus, Manajer dan Karyawan pada KSP Karya Niaga.

2.2.2. Sejarah *Good Corporate Governance*

Isu corporate governance itu sendiri muncul sejak diperkenalkannya pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan (Tri, 2003). Namun istilah *corporate governance* itu sendiri secara eksplisit muncul pertama kali pada tahun 1984 dalam tulisan Robert I. Tricker. Di dalam bukunya, Robert memandang *corporate governance* memiliki empat kegiatan utama sebagai berikut:

Direction: Formulating the strategic direction from the future of the enterprise in the long term;

Executive action: Involvement in crucial executive decisions;

Supervision: Monitoring and oversight of management performance, and

Accountability: Recognizing responsibilities to those making legitimate demand for accountability.

(Tricker, Robert I., 1984, *Corporate Governance – Practices, Procedures, and Power in British Companies and Their Board of Directors*, UK, Gower)

Sejarah lahirnya GCG menurut I Nyoman Tjager dkk (2003) berawal dari pengelolaan perusahaan yang menuntut pertanggungjawaban kepada pemilik yang dahulu dikenal *agency theory*, kemudian dikembangkan dalam teori birokrasi weber. Dalam sejarah peradaban dunia bisnis, GCG sudah dipraktikkan di lingkungan perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat, Inggris, dan Eropa sekitar 200 tahun lalu (1940-an). Pada masa itu, agar perusahaan-perusahaan mempunyai kinerja yang baik serta memberikan keuntungan yang maksimal kepada pemegang sahamnya maka perusahaan dikelola seperti halnya mengelola sebuah negara (*little republic*).

2.2.3. Tujuan *Good Corporate Governance*

Tujuan dari *good corporate governance* adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Secara teoritis, pelaksanaan *good corporate governance* dapat meningkatkan nilai perusahaan, dengan meningkatkan kinerja keuangan mereka, mengurangi risiko yang mungkin dilakukan oleh dewan komisaris dengan keputusan-keputusan yang menguntungkan diri sendiri dan umumnya *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor (Tjager, *et al.*, 2003). Menurut Siswanto dan John (2005), *Good corporate governance* mempunyai lima macam tujuan utama. Kelima tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham.

2. Melindungi hak dan kepentingan para anggota *the stakeholders* nonpemegang saham.
3. Meningkatkan nilai perusahaan dan para pemegang saham.
4. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Dewan Pengurus atau *Board of Directors* dan manajemen perusahaan, dan
5. Meningkatkan mutu hubungan *Board of Directors* dengan manajemen senior perusahaan.

2.2.4. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* atau GCG

Tujuan *GCG* pada intinya adalah menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan. Pihak-pihak tersebut adalah pihak internal yang meliputi dewan komisaris, direksi, karyawan, dan pihak eksternal yang meliputi investor, kreditur, pemerintah, masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (*stakeholders*). Dalam praktiknya *CG* berbeda di setiap negara dan perusahaan karena berkaitan dengan sistem ekonomi, hukum, struktur kepemilikan, sosial dan budaya. Perbedaan praktik ini menimbulkan beberapa versi yang menyangkut prinsip-prinsip *CG*, namun pada dasarnya mempunyai banyak kesamaan. Prinsip dasar yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pilar adalah:

1. Negara dan perangkatnya menciptakan peraturan perundang-undangan yang menunjang iklim usaha yang sehat, efisien dan transparan, melaksanakan peraturan perundang-undangan dan penegakan hukum secara konsisten (*consistent law enforcement*).

2. Dunia usaha sebagai pelaku pasar menerapkan GCG sebagai pedoman dasar pelaksanaan usaha.
3. Masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha serta pihak yang terkena dampak dari keberadaan perusahaan, menunjukkan kepedulian dan melakukan kontrol sosial (*social control*) secara obyektif dan bertanggung jawab. (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2006)

Menurut Cadbury Report (1992), prinsip utama GCG adalah: keterbukaan, integritas dan akuntabilitas. Sedangkan menurut *Organization for Economic Corporation and Development* atau OECD, prinsip dasar GCG adalah: kewajaran (*fairness*), akuntabilitas (*accountability*), transparansi (*transparency*), dan tanggung jawab (*responsibility*) dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Kewajaran (*fairness*). Prinsip kewajaran menekankan pada adanya perlakuan dan jaminan hak-hak yang sama kepada pemegang saham minoritas maupun mayoritas, termasuk hak-hak pemegang saham asing serta investor lainnya. Praktik kewajaran juga mencakup adanya sistem hukum dan peraturan serta penegakannya yang jelas dan berlaku bagi semua pihak. Hal ini penting untuk melindungi kepentingan pemegang saham dari praktik kecurangan (*fraud*) dan praktik-praktik *insider trading* yang dilakukan oleh agen/manajer. Prinsip kewajaran ini dimaksudkan untuk mengatasi masalah yang timbul dari adanya hubungan kontrak antara pemilik dan manajer karena diantara kedua pihak tersebut memiliki kepentingan yang berbeda (*conflict of interest*).
2. Akuntabilitas (*accountability*). Prinsip akuntabilitas berhubungan dengan adanya sistem yang mengendalikan hubungan antara unit-unit pengawasan

yang ada di perusahaan. Akuntabilitas dilaksanakan dengan adanya dewan komisaris dan direksi independen, dan komite audit. Akuntabilitas diperlukan sebagai salah satu solusi mengatasi *Agency Problem* yang timbul antara pemegang saham dan direksi serta pengendaliannya oleh komisaris. Praktik-praktik yang diharapkan muncul dalam menerapkan akuntabilitas diantaranya pemberdayaan dewan komisaris untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan pengendalian terhadap manajemen guna memberikan jaminan perlindungan kepada pemegang saham dan pembatasan kekuasaan yang jelas di jajaran direksi.

3. *Transparansi (transparency)*. Prinsip dasar transparansi berhubungan dengan kualitas informasi yang disajikan oleh perusahaan. Kepercayaan investor akan sangat tergantung dengan kualitas informasi yang disampaikan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk menyediakan informasi yang jelas, akurat, tepat waktu dan dapat dibandingkan dengan indikator-indikator yang sarna. Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan mengembangkan sistem akuntansi yang berbasiskan standar akuntansi dan *best practices* yang menjamin adanya laporan keuangan dan pengungkapan yang berkualitas, mengembangkan teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi manajemen untuk menjamin adanya pengukuran kinerja yang memadai dan proses pengambilan keputusan yang efektif oleh dewan komisaris dan direksi; termasuk juga mengumumkan jabatan yang kosong secara terbuka (Tjager dkk, 2003). Dengan kata lain prinsip transparansi ini menghendaki adanya keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan

keterbukaan dalam penyajian (*disclosure*) informasi yang dimiliki perusahaan.

4. *Responsibilitas (responsibility)*. *Responsibilitas* diartikan sebagai tanggungjawab perusahaan sebagai anggota masyarakat untuk mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku serta pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan sosial. *Responsibilitas* menekankan pada adanya sistem yang jelas untuk mengatur mekanisme pertanggungjawaban perusahaan kepada pemegang saham dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Hal tersebut untuk merealisasikan tujuan yang hendak dicapai GCG yaitu mengakomodasi kepentingan pihak-pihak yang berkaitan dengan perusahaan seperti masyarakat, pemerintah, asosiasi bisnis dan pihak-pihak lainnya.

Menurut OECD (2007) bahwa Prinsip *Good Corporate Governance* mencakup 5 bidang utama yaitu :

1. Hak pemegang saham dan perlindungannya.
2. Peran karyawan dan pihak yang berkepentingan lainnya.
3. Pengungkapan yang akurat dan tepat waktu serta transparansi sehubungan dengan struktur dan operasi korporasi.
4. Tanggung-jawab dewan (dewan komisaris maupun direksi) terhadap perusahaan.
5. Pemegang saham dan pihak berkepentingan lainnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka Prinsip *Good Corporate Governance* diharapkan menjadi titik rujukan pembuat kebijakan (Pemerintah) dalam membangun kerangka kerja penerapan *Corporate Governance*. Bagi pelaku usaha

dan pasar modal, prinsip ini dapat menjadi pedoman mengkolaborasi praktek terbaik bagi peningkatan nilai dan keberlangsungan perusahaan.

2.3. Satuan Pengawas Internal

2.3.1. Pengertian Satuan Pengawas Internal

Satuan pengawasan intern pada hakekatnya sebagai perpanjangan rentang kendali dari tugas manajemen di bidang pengawasan dan berkedudukan langsung dibawah Direktur Utama. Menurut BPK dalam Peraturan BPK tahun 2007 Nomor 1 mendefinisikan satuan pengawasan internal adalah “Unit organisasi pada Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkup kewenangannya.” Menurut Undang-undang RI No.19 Tahun 2003 Pasal 67 menjelaskan bahwa : “ Satuan Pengawasan Intern merupakan aparat pengawas intern perusahaan dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama”.

Fungsi pengawasan dan pengendalian ini bertujuan untuk mendorong dipatuhinya segala kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditetapkan. Fungsi tersebut dilaksanakan melalui suatu pemeriksaan internal atau yang lebih dikenal dengan audit internal. *The Institute of Internal Auditors (1999)* mengatakan bahwa pemeriksaan internal adalah :

“Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operations. It help an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, diciplines approach to evaluate and improve the effectiveness of risks management, control and governance processes”.

Dalam perkembangannya, audit internal merupakan pengendalian manajemen serta pendukung utama untuk tercapainya pengendalian internal.

Selama melaksanakan kegiatannya, audit internal harus bersikap objektif dan kedudukannya dalam perusahaan harus bersifat independen. Ratliff (1996), mengemukakan bahwa:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization.”

Institute of Internal Auditors di dalam *Statement of Responsibilities of Internal Auditing* yang dikutip oleh Arens dan James (2000) dalam bukunya *Internal Auditing an Integrated Approach* mendefinisikan pemeriksaan intern sebagai berikut:

“Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activities designed to add value and improve an organization’s operations. It helps an organization accomplish its objective by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes.”

Dari definisi diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. *Independent*, menandakan bahwa audit bersifat bebas dan perbatasan yang dapat mengurangi ruang lingkup dan keefektifan atas audit ataupun pelaporan atas temuan audit serta kesimpulan.
2. *Appraisal*, menyatakan keyakinan penilaian audit internal atas kesimpulan yang dibuatnya.
3. *Established*, menyatakan pengakuan perusahaan atas peranan audit internal.
4. *Examine and Evaluate*, menyatakan tindakan audit internal sebagai auditor untuk menemukan fakta dan sebagai pengevaluasi dan menggunakan pertimbangannya.

5. *Its activities*, menyatakan bahwa ruang lingkup pekerjaan audit internal ditujukan kepada seluruh bagian organisasi.
6. *Service to organization*, menyatakan bahwa keberadaan audit internal adalah untuk menambah atau meningkatkan manfaat seluruh organisasi. Istilah *service* juga memberi kesan bahwa audit internal merupakan fungsi staf dalam melayani kepentingan suatu organisasi.

Sedangkan menurut Mulyadi dan Kanaka (1998) dalam bukunya yang berjudul *Auditing* memberikan pengertian pengawasan intern adalah “Audit intern merupakan kegiatan penilaian bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya”.

Mohammad (2008) menyatakan bahwa :

“Satuan pengawasan intern sangat besar fungsinya terhadap perusahaan dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian dan proses *governance*”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa satuan pengawasan intern merupakan fungsi staf yang melakukan penilaian secara bebas atau tidak memihak dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi seluruh aktivitas dan melaporkan hasil pekerjaannya tersebut kepada manajemen sebagai suatu jasa pelayanan, dan bertanggung jawab penuh kepada manajemen.

2.3.2. Fungsi Satuan Pengawasan Internal

Adapun fungsi Internal Auditing secara menyeluruh mengenai pelaksanaan kerja Internal Auditing dalam mencapai tujuannya adalah:

1. Membahas dan menilai kebaikan dan ketepatan pelaksanaan pengendalian akuntansi, keuangan serta operasi.
2. Meyakinkan apakah pelaksanaan sesuai dengan kebijaksanaan, rencana dan prosedur yang ditetapkan.
3. Menyakinkan apakah kekayaan perusahaan/organisasi dipertanggungjawabkan dengan baik dan dijaga dengan aman terhadap segala kemungkinan resiko kerugian.
4. Menyakinkan tingkat kepercayaan akuntansi dan cara lainnya yang dikembangkan dalam organisasi.
5. Menilai kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan

Fungsi dari satuan pengawasan intern dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program perusahaan

Fungsi satuan pengawasan intern (SPI) harus menyelenggarakan suatu proses untuk memonitor efektifitas program perusahaan dan peningkatan kualitas secara keseluruhan dengan cara melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program perusahaan. Evaluasi pelaksanaan program perusahaan diperlukan untuk melihat mana program perusahaan yang berjalan dengan baik dan dipatuhi oleh pegawai dan mana program perusahaan yang belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai jika ada program perusahaan yang belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai maka satuan pengawasan akan mengevaluasi program tersebut, dan SPI memberikan masukan atas konsistensi hasil-hasil yang diperoleh dari kegiatan dan program dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan kepada manajemen.

b. Memperbaiki efektifitas proses pengendalian risiko.

Fungsi satuan pengawasan intern (SPI) harus membantu organisasi dalam memperbaiki efektifitas proses pengendalian resiko dengan cara memberikan saran kepada bagian yang bersangkutan, saran dapat menjadikan pengendalian intern semakin baik dalam mengidentifikasi perubahan kondisi eksternal dan internal, menganalisis risiko, mengelola risiko yang mempengaruhi tujuan perusahaan.

c. Melakukan evaluasi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan, pelaksanaan GCG dan perundang-undangan

Fungsi satuan pengawasan intern harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses governance dalam mencapai tujuan-tujuan berikut:

- 1) Mengembangkan etika dan nilai-nilai yang memadai didalam organisasi.
- 2) Memastikan pengelolaan kinerja organisasi yang efektif dan akuntabilitas.
- 3) Secara efektif mengkomunikasikan risiko dan pengendalian kepada unit-unit yang tepat di didalam organisasi.
- 4) Secara efektif mengkoordinasikan kegiatan dari, dan mengkomunikasi informasi di antara, pimpinan, dewan pengawas, auditor internal dan eksternal serta manajemen.

d. Memfasilitasi kelancaran pelaksanaan audit oleh auditor eksternal

Satuan pengawasan intern harus memfasilitasi kelancaran pelaksanaan audit oleh auditor eksternal dikarenakan informasi yang dihasilkan oleh auditor eksternal akan menjadi dasar penilaian kondisi perusahaan dan akan diketahui oleh *stakeholder*.

2.3.3. Tugas dan Tanggung Jawab Satuan Pengawasan Internal

Untuk mendapatkan hasil pemeriksaan internal suatu perusahaan yang baik maka seorang pemeriksa internal harus memiliki tanggung jawab dalam kegiatan yang mereka periksa, dan mengerti tentang tanggung jawab tersebut. Beberapa tanggung jawab pemeriksa internal dalam suatu perusahaan antara lain :

1. Memberikan penilaian terhadap pelaksanaan pengendalian internal.
2. Meningkatkan efektivitas pengendalian internal suatu perusahaan.
3. Memberikan informasi dan petunjuk atau nasehat-nasehat sehingga kegiatan operasi perusahaan mencapai tingkat yang paling efisien sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Menilai pertanggungjawaban serta mutu dari setiap pelaksanaan tugas yang diberikan pada masing-masing anggota organisasi perusahaan, sehingga bisa menekan tindakan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

2.3.4. Wewenang Satuan Pengawasan Internal

Menurut Mohammad (2008) Satuan pengawasan intern mempunyai kewenangan dalam hal :

1. Menyusun, mengubah dan melaksanakan kebijakan audit internal termasuk antara lain menentukan prosedur dan lingkup pelaksanaan pekerjaan audit.
2. Akses terhadap semua dokumen, pencatatan, personal dan fisik, informasi atas obyek audit yang dilaksanakannya, untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan melaksanakan tugasnya.
3. Melakukan verifikasi dan uji kehandalan terhadap informasi yang diperolehnya, dalam kaitan dengan penilaian efektivitas sistem yang diaudit“.

Satuan pengawasan intern tidak mempunyai wewenang pelaksanaan dan tanggung jawab atas aktivitas yang di *review*/audit, tetapi tanggung jawab satuan pengawasan intern adalah pada penilaian dan analisis atas aktivitas tersebut.

2.3.5. Pentingnya Satuan Pengawasan Internal

Akibat dari semakin luasnya dunia usaha, timbullah dampak negatif yaitu semakin jauhnya hubungan antara pimpinan dengan pelaksana operasi secara langsung. Dengan demikian diperlukan suatu alat penghubung untuk menjembatannya. Disinilah pengaruh penting audit internal dalam membantu manajemen untuk meneliti dan mengawasi metode dan teknik yang menjadi alat pengendalian internal yang telah ditetapkan dan telah dilaksanakan oleh pelaku dalam organisasi tersebut. Audit internal berhubungan dengan semua kegiatan perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada audit terhadap catatan-catatan akuntansi. Ukuran yang dijadikan dasar penilaian adalah sebagai berikut:

1. Prosedur-prosedur yang ditetapkan.
2. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan.
3. Anggaran atau standar yang telah ditentukan.
4. Peraturan-peraturan pemerintah yang berlaku.

Menurut Mulyadi dan Kanaka (1998), seorang auditor internal melakukan aktivitas, sebagai berikut:

1. Audit dan penilaian terhadap baik atau tidaknya pengendalian akuntansi dan pengendalian administratif dan mendorong penggunaan cara-cara yang efektif dengan biaya yang minimal.

2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan tiga aktifitas utama auditor internal, yaitu:

1. *Compliance*

Audit internal merupakan suatu audit ketaatan yang berfungsi untuk menentukan dan mengawasi pelaksanaan aktivitas perusahaan dan seluruh karyawan telah dilaksanakan sesuai prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan selain itu audit ini juga digunakan untuk menentukan aktivitas-aktivitas tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang diterima secara umum dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Kebijakan prosedur dan pengawasan yang baik tidak akan ada guna apabila pelaksanaannya tidak dilaksanakan dengan baik.

2. *Verification*

Unsur audit internal lainnya adalah verifikasi. Pelaksanaan verifikasi yang dilakukan oleh audit internal lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan audit yang dilakukan oleh audit eksternal. Ini disebabkan audit internal lebih memahami seluk beluk aktivitas perusahaan dan mempunyai pengetahuan

khusus mengenai perusahaan. Selain itu verifikasi yang dilakukan oleh auditor internal secara detail tidak praktis dan tidak ekonomis dan biasanya pemimpin perusahaan menghendaki dilakukan verifikasi secara kontinyu agar dapat dilakukan tindakan yang segera. Verifikasi ini dilakukan oleh auditor internal terhadap dokumen-dokumen, catatan-catatan akuntansi dan laporan-laporan, baik yang menyangkut aktiva, kewajiban, modal ataupun hasil operasi perusahaan dengan tujuan untuk menentukan kebenaran informasi yang tercermin dalam laporan tersebut.

3. *Evaluation*

Setelah melakukan verifikasi, tahap selanjutnya adalah melaksanakan evaluasi. Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam pengendalian internal yang ada. Dalam melaksanakan evaluasi, audit internal memerlukan penilaian yang lebih matang dan cermat untuk dapat menentukan keefektifan pengendalian internal yang diterapkan dan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Pemimpin akan menerima laporan dari hasil *compliance, operational, verification, dan evaluation*. Jika terjadi penyimpangan terhadap apa yang telah ditetapkan, maka pemimpin akan diberitahu dan diberi penjelasan mengenai penyebab terjadinya, juga diberikan rekomendasi dan solusinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa audit internal yang baik, adalah:

1. Adanya struktur organisasi serta uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab bagian audit internal.

2. Kedudukan audit internal dalam organisasi harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga auditor internal dapat menjalankan independensinya secara penuh dan benar-benar.
3. Adanya program audit yang disusun dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan audit yang diharapkan.
4. Tersedianya personalia bagian audit internal yang mempunyai bekal keahlian teknis dan ahli di bidangnya.
5. Hasil audit dari sifat audit internal yang disertai saran tindakan koreksinya mendapat dukungan manajemen.
6. Adanya laporan hasil pemeriksaan yang menunjukan apa yang telah dicapai dan apa yang dapat dicapai serta saran mengenai perbaikan.

2.4. Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)

2.4.1. Pengertian Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)

Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) merupakan pedoman bagi seluruh pelaku bisnis dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas sehari-hari dalam berinteraksi dengan rekan sekerja, mitra usaha dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan.

Terdapat dua definisi yang bisa menjelaskan arti Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), yaitu :

1. Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) adalah “Kumpulan prinsip, nilai, standar, atau aturan berperilaku yang menuntun keputusan, prosedur dan sistem dari sebuah organisasi, untuk(a) Memberi kontribusi bagi kesejahteraan para pemangku kepentingan; dan (b) Menghargai hak-hak dari setiap pihak

yang terkena dampak dari pengoperasi perusahaan” (Wikipedia: International Good Practice Guidance, Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organisation, the International Federation of Accountants: 2007).

2. Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) adalah salah satu jenis kode etik profesi yang memuat kebijakan moral-etis perusahaan yang berhubungan dengan antisipasi akan terulangnya hal-hal buruk yang pernah terjadi di masa silam, misalnya konflik kepentingan, relasi dengan pemasok dan pelanggan, pemberian hadiah, insentif, dan sejenisnya. (Sinuor, 2010)

Pembentukan citra yang baik terkait erat dengan perilaku perusahaan dalam berinteraksi atau berhubungan dengan para stakeholder. Perilaku perusahaan secara nyata tercermin pada perilaku pelaku bisnisnya. Dalam mengatur perilaku inilah, perusahaan perlu menyatakan secara tertulis nilai-nilai etika yang menjadi kebijakan dan standar perilaku yang diharapkan atau bahkan diwajibkan bagi setiap pelaku bisnisnya. Pernyataan dan pengkomunikasian nilai-nilai tersebut dituangkan dalam pedoman perilaku (*code of conduct*).

Dengan dilaksanakannya komitmen diharapkan akan menciptakan nilai tambah tidak saja bagi perusahaan, tetapi juga bagi pelaku bisnis sehingga kepentingan pelaku bisnis dapat diselaraskan dengan tujuan perusahaan. Untuk mendukung terciptanya tujuan perusahaan maka pelaku bisnis akan mengimplementasikan komitmen tersebut dalam pengelolaan perusahaan sehari-hari, yaitu :

- a. Pelaku bisnis akan bekerja secara profesional

Pelaku bisnis KSP Karya Niaga sama-sama bertindak untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Professional dalam hal ini, artinya pelaku bisnis harus dapat memahami, menghayati dan melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan memanfaatkan keahlian maupun potensi diri pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif, efisien, dan optimal.

b. Pelaku bisnis bekerja kreatif dan inovatif

Pelaku bisnis juga bertekad untuk bekerja secara kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas masing-masing. Kreatifitas dan inovasi dapat dimiliki seseorang dengan cara belajar sendiri dari buku, dan pengalaman sendiri atas praktek bisnis yang sehat serta belajar dari pengetahuan/pengalaman orang lain.

c. Pelaku bisnis mendukung penerapan *Good Corporate Governance*

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) akan mendorong perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang unggul dan nilai tambah ekonomi pemegang saham dan para *stakeholder*, termasuk pelaku bisnis.

Ketaatan terhadap *Code of Conduct* (Pedoman Perilaku) adalah sebagai berikut:

- a. Pelaku bisnis wajib membaca, memahami dan menghayati setiap butir pedoman perilaku dengan baik dan benar.
- b. Pelaku bisnis sama-sama bertanggung jawab mewujudkan setiap butir pedoman perilaku ini ke dalam perilaku pribadi masing-masing.
- c. Setiap bawahan wajib meminta penjelasan kepada atasannya apabila terdapat ketidakjelasan baginya untuk berperilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan

tugas dan tanggungjawabnya, sebaliknya atasan harus dapat memberikan penjelasan yang baik dan benar.

Tindakan melaporkan seseorang atau rekan sekerja memang menimbulkan semacam konflik batin bagi si pelapor, tetapi segenap pelaku bisnis harus berpikir positif yaitu kepentingan yang lebih besar yakni perusahaan. Pelaku bisnis yang terbukti melakukan pelanggaran dalam tingkatan apapun akan diberikan sanksi disiplin atau sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku.

2.4.2. Pelaksanaan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) di KSP Karya Niaga

Sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara, peningkatan kesadaran akan penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), praktik bisnis yang beretika mulai dijunjung tinggi oleh para pelaku bisnis.

Pedoman Perilaku Etika (*code of conduct*) merupakan salah satu GCG Manual yang memuat nilai-nilai etika berusaha dan wajib disusun dalam rangka penerapan GCG secara konsisten dan berkelanjutan. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga Kabupaten Demak berupaya menegakkan integritas dan nilai etika sebagai dasar dalam beroperasi dan sebagai bagian dari lingkungan pengendalian yang sehat dengan tetap memperhatikan ketentuan, dan norma yang berlaku serta anggaran dasar Koperasi.

Tindakan yang berlandaskan etika akan dapat meningkatkan motivasi karyawan, melindungi kebebasan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasinya, memberikan keunggulan bersaing yang tinggi dan mencegah biaya yang timbul dari adanya friksi dengan lingkungan sosial.

Penetapan Pedoman Perilaku Etika Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga Kabupaten Demak dimaksudkan untuk memberikan acuan kepada Insan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga Kabupaten Demak untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dasar yang dianggap baik. Penerapan dari nilai-nilai tersebut diyakini akan dapat menciptakan budaya perusahaan yang pada akhirnya akan memberikan citra yang positif dan nilai tambah bagi perusahaan.

Pedoman Perilaku Etika Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga Kabupaten Demak berlaku bagi seluruh Insan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga Kabupaten Demak, dimulai dari Dewan Pendiri, Pengurus, Manager dan Karyawan, serta para pemangku kepentingan koperasi (*stakeholders*).

a. Dewan Pendiri dan Pengurus

Dewan Pendiri dan Pengurus berkomitmen untuk menerapkan Pedoman Perilaku KSP Karya Niaga secara konsisten dengan memberi contoh yang baik dan keteladanan (*lead by examples*) bagi tingkatan karyawan yang berada dibawahnya. Dewan Pendiri bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan Pedoman Perilaku Etika KSP Karya Niaga dan memastikan implementasinya oleh setiap Insan KSP Karya Niaga dengan menegakkan penerapan *reward and punishment* secara konsisten.

b. Karyawan**a) Manager**

Memberikan contoh yang baik dan keteladanan dalam penerapan Pedoman Perilaku Etika KSP Karya Niaga di lingkungan unit kerjanya masing-masing. Manager mempunyai tanggung jawab memimpin dan mengarahkan bawahan, serta mengawasi pelaksanaan Pedoman Perilaku Etika KSP Karya Niaga di unit kerjanya.

b) Kepala Cabang

Memberikan contoh yang baik (keteladanan) dan selalu mendorong bawahan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bawahan untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan berlaku.

c) Bawahan

Mempelajari, memahami, dan menerapkan Pedoman Perilaku Etika KSP Karya Niaga dalam pekerjaan sesuai bidangnya serta melaporkan pelanggaran ataupun gejala pelanggaran yang terjadi baik langsung maupun tidak langsung di unit kerja masing-masing kepada atasan langsungnya.

Setiap tahun Manager dan Kepala Cabang KSP Karya Niaga diwajibkan secara tertulis untuk memberikan laporan tahunan secara tertulis kepada Dewan Pendiri dan Pengurus Koperasi agar dapat diketahui perilaku para karyawannya selama setahun. Pedoman perilaku ini merupakan bagian dari pedoman pelaksanaan *Good Corporate Governance* yang disusun Dewan Pendiri dan Pengurus KSP sebagai standart perilaku yang harus dipatuhi.

2.5. Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Kerangka Berpikir

Untuk menjadikan KSP yang dikatakan bertata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*) maka KSP harus menerapkan ke empat prinsip-prinsip *good corporate governance* yaitu : (1) transparansi mengatur peningkatan keterbukaan informasi keuangan dan kinerja, (2) akuntabilitas mengatur perbaikan sistem pengendalian dengan memfungsikan unit-unit pengawasan seperti satuan pengawasan intern, komisaris dan komite-komite pendukung komisaris diantaranya komite audit, (3) tanggung jawab sebagai mengatur tanggung jawab manajemen yang terdiri dari dewan direksi dan dewan komisaris, (4) kesetaraan dan kewajaran dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran, sehingga penciptaan manfaat yang berkelanjutan bagi para *stakeholder* juga dapat terwujud dan terus terjaga.

Pelaksanaan GCG tersebut merupakan alternatif penting yang diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah inkonsistensi akibat benturan kepentingan antara pihak-pihak yang terkait. Sebagaimana yang dipahami secara luas berdasarkan Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor : Kep 117/M-MBU/2002 *Good Corporate Governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika.

Mengawasi jalannya pelaksanaan GCG serta menjaga kekayaan di dalam suatu perusahaan harus ada suatu unit internal yang bersifat independent yaitu Satuan Pengawasan Intern (SPI). Menurut Mohammad (2008). Satuan Pengawasan Intern (SPI) berfungsi dan bertugas membantu Direksi dalam memastikan pencapaian tujuan dan kelangsungan usaha dengan : (1) melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program perusahaan, (2) memberikan saran dalam upaya memperbaiki efektifitas proses pengendalian resiko, (3) melakukan evaluasi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perusahaan, pelaksanaan GCG dan perundang-undangan, dan (4) memfasilitasi kelancaran pelaksanaan audit oleh auditor eksternal. Satuan pengawasan intern bertanggung jawab kepada pengurus dan badan pengawas yang membawahi tugas pengawasan intern.

Berdasarkan uraian tersebut, maka pada variabel independen Peranan Satuan Pengawasan Internal (X-1) mempunyai pengaruh positif terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (Y), Karena Satuan Pengawasan Internal (SPI) tidak hanya berperan dalam mebantuu manajemen dalam menjalankan fungsi pengawasannya tetapi juga mendorong proses keberhasilan penerapan GCG.

Begitu juga dengan Pedoman Perilaku pada KSP Karya Niaga akan membentuk citra yang baik terkait erat dengan perilaku KSP dalam berinteraksi atau berhubungan dengan para stakeholder. Perilaku KSP secara nyata tercermin pada perilaku manager dan para staf-stafnya. Dalam mengatur perilaku inilah, perusahaan perlu menyatakan secara tertulis nilai-nilai etika yang menjadi

kebijakan dan standar perilaku yang diharapkan atau bahkan diwajibkan bagi setiap anggota yang ada dalam KSP Karya Niaga.

Dengan dilaksanakannya komitmen diharapkan akan menciptakan nilai tambah tidak saja bagi perusahaan, tetapi juga bagi pelaku bisnis sehingga kepentingan pelaku bisnis dapat diselaraskan dengan tujuan perusahaan. Untuk mendukung terciptanya tujuan perusahaan maka pelaku bisnis akan mengimplementasikan komitmen tersebut dalam pengelolaan perusahaan sehari-hari, sehingga akan terwujud *Good Corporate Governance* dalam KSP Karya Niaga.

Dengan demikian, maka variabel Pedoman Perilaku (X-2) berpengaruh positif juga terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (Y), karena hal ini tertuang dalam perumusan dan penetapan visi, misi, tujuan serta pemilihan strategi yang diikuti dengan penetapan kebijakan apa yang menjadikan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai landasan operasionalnya.

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh para peneliti-peneliti terdahulu menghasilkan kesimpulan mengenai Pengaruh Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) Dan Pedoman Perilaku Terhadap *Good Corporate Governance* (GCG), yaitu sebagai berikut:

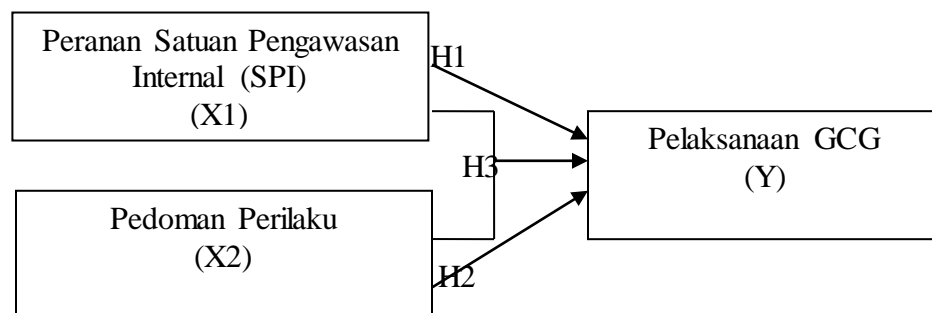
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan
Pengaruh Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) Dan Pedoman
Perilaku Terhadap *Good Corporate Governance* (GCG)

Penulis / Judul	Hasil
<p>Penulis : Erika Rizki Prawitasari, 2010</p> <p>Judul : Pengaruh Peranan Biro Satuan Pengawasan Internal (SPI) Dan <i>Code Of Conduct</i> (Pedoman Perilaku) Terhadap <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) Pada PTPN IV (Persero) Medan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan Biro SPI berpengaruh terhadap pelaksanaan GCG. Sedangkan <i>Code of Conduct</i> tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan GCG.</p>
<p>Penulis : Evelyn Yusrina Sitompul, 2008</p> <p>Judul : Pengaruh Peranan Biro Satuan Pengawasan Internal (SPI) Terhadap <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) Pada PTPN II (Persero) Tanung Morawa</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan Biro SPI berpengaruh terhadap pelaksanaan GCG.</p>
<p>Penulis : Sabda Hafiz, Anie Flores, 2009</p> <p>Judul : Evaluasi Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Peran Auditor Internal. (Studi kasus pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh pada Audit Internal.</p>
<p>Penulis : Christine Dwi Karya Susilawati, S.E., M.Si., Ak. Dan Felix Hendra Soetjipta, 2013</p> <p>Peranan Audit Intern Dalam Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> Yang Efektif” (Studi Kasus Pt. Xyz, Bandung)</p> <p>Jurnal Ilmiah Akuntansi ISSN:2086-4159 Nomor 10 Tahun ke-3 Bulan Mei-Agustus 2013</p>	<p>Hipotesis penelitian dapat diterima karena tingkat signifikansi menunjukkan hasil $0.016 < 0.05$ untuk bagian yang terkait, sehingga dapat disimpulkan ”Audit intern yang memadai mempunyai peranan dalam melaksanakan perwujudan <i>good corporate governance</i> yang efektif”.</p>
<p>Penulis : Gabriela Cynthia Windah dan Fidelis Arastyo Andono, SE.MM.,Ak 2013</p> <p>Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan yang positif yang signifikan antara GCG dengan Kinerja Operasional Perusahaan</p>

Perusahaan Hasil Survey The Indonesian Institute Perception Governance Periode 2008-2011	
Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol 2 No.1 2013	

Berdasarkan uraian kerangka pikir penelitian dan hasil dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) Dan Pedoman Perilaku memiliki pengaruh terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Dari penjelasan tersebut, maka dapat digambarkan secara teoritis pengaruh antara variabel independen Peranan Satuan Pengawasan Internal (X-1) dan variabel Pedoman Perilaku (X-2) terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (Y) di KSP Karya Niaga Kabupaten Demak sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir
Sumber: Data yang diolah (2013)

2.5.2. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) secara parsial berpengaruh positif terhadap Pelaksanaan GCG pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak
- H2 : Pedoman perilaku terhadap GCG secara parsial berpengaruh positif Pelaksanaan GCG pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak
- H3 : Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku secara simultan berpengaruh positif terhadap Pelaksanaan GCG pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah dan prosedur yang akan dilakukan dalam mengumpulkan data atau informasi untuk memecahkan suatu masalah dan menguji hipotesis penelitian.

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2004). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku terhadap GCG. Dimana data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah Manager, Kepala Kantor Cabang dan seluruh karyawan KSP Karya Niaga Kabupaten Demak yang berjumlah 125 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 125 orang sebagai sumber data penelitian.

3.3. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini, adapun definisi operasional dan pengukuran variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala Interval
Dependen Variabel			
Good Corporate Governance	<i>good corporate governance</i> adalah merupakan komitmen, aturan main, serta praktik penyelenggaraan bisnis secara sehat dan beretika yang mengatur hubungan antara <i>shareholders</i> dengan <i>stakeholders</i> untuk menciptakan nilai tambah (<i>value added</i>) bagi perusahaan.	Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> pada KSP Karya Niaga diukur dengan menggunakan indikator empat prinsip dasar: 1. Akuntabilitas 2. Kewajaran 3. Transparansi 4. Pertanggungjawaban Variabel diukur dengan sembilan belas item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Erika dengan skala likert dengan skor 5 (SS=sangat setuju), skor 4 (S=setuju), skor 3 (N=netral), skor 2 (TS=tidak setuju) dan skor 1 (STS= sangat tidak setuju)	Interval
Independen Variabel			
Satuan Pengawas Internal (SPI)	Satuan Pengawasan Internal merupakan fungsi staf yang melakukan penilaian secara bebas atau tidak memihak dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi seluruh aktivitas dan melaporkan hasil	Peranan SPI KSP Karya Niaga diukur dengan sepuluh item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Erika yang diukur dengan skala likert yaitu mengukur sikap dengan mengatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang	Interval

	pekerjaannya tersebut kepada manajemen dan bertanggung jawab penuh kepada manajemen.	diajukan dengan skor 5 (SS=sangat setuju), skor 4 (S=setuju), skor 3 (N=netral), skor 1 (STS=sangat tidak setuju)	
Pedoman Perilaku	Pedoman Perilaku ialah upaya mewujudkan GCG dalam suatu perusahaan akan membutuhkan komitmen dari seluruh pelaku bisnis	Pedoman Perilaku diukur berdasarkan persepsi mereka tentang kemampuan mereka dalam berperilaku dalam mendukung GCG dengan 4 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Erika Risky. Variabel ini diukur dengan skala likert yaitu mengukur sikap dengan mengatakan setuju atau ketidaksetujuan dengan skor 5 (SS=sangat setuju). Skor 4 (S=setuju), skor 3 (N=netral), skor 2 (TS=tidak setuju), skor 1 (STS=sangat tidak setuju)	Interval

3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data kualitatif yaitu data primer, yaitu berupa data yang belum diolah yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh seluruh anggota populasi yaitu pimpinan dan karyawan KSP Karya Niaga Demak.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui beberapa langkah :

1. Memberikan kuesioner kepada seluruh anggota populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini
2. Anggota sampel meminta waktu satu minggu untuk mempelajari dan mengisi kuesioner tersebut. Setelah satu minggu maka peneliti mengambil kembali kuesioner yang telah diisi para responden.

3.5. Uji Instrumen

3.5.1. Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi,2002). Suatu instrumen dikatakan valid jika mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Sebelum angket yang sesungguhnya disebar, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen pada beberapa responden sebagai sampel. Hal ini dimaksudkan untuk menghilangkan butir pernyataan yang tidak relevan, mengevaluasi apakah pertanyaan yang diajukan dalam angket mudah dimengerti oleh responden atau tidak, dan untuk mengetahui lamanya pengisian angket.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (p value) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS, diperoleh probabilitas (p value) < 0,05 maka dapat dikatakan butir instrumen tersebut valid. Namun

sebaliknya, apabila diperoleh probabilitas $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Peranan SPI (X_1)

No	rx _y	rtabel	Kriteria
1	0,553	0,366	Valid
2	0,410	0,366	Valid
3	0,529	0,366	Valid
4	0,625	0,366	Valid
5	0,503	0,366	Valid
6	0,577	0,366	Valid
7	0,425	0,366	Valid
8	0,558	0,366	Valid
9	0,415	0,366	Valid
10	0,783	0,366	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas X_1 yang ditunjukkan pada tabel 3.2 diketahui dari sepuluh item pertanyaan semuanya valid (dapat digunakan).

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Pedoman Perilaku (X_2)

No	rx _y	rtabel	Kriteria
1	0,723	0,366	Valid
2	0,676	0,366	Valid
3	0,720	0,366	Valid
4	0,833	0,366	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas X_2 yang ditunjukkan pada tabel 3.3 diketahui dari empat item pertanyaan semuanya valid dan dapat digunakan.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Pelaksanaan GCG (Y)

No	rx _y	rtabel	Kriteria
1	0,546	0,366	Valid
2	0,431	0,366	Valid
3	0,626	0,366	Valid
4	0,629	0,366	Valid
5	0,622	0,366	Valid
6	0,606	0,366	Valid
7	0,735	0,366	Valid
8	0,565	0,366	Valid
9	0,410	0,366	Valid
10	0,548	0,366	Valid
11	0,517	0,366	Valid
12	0,441	0,366	Valid
13	0,413	0,366	Valid
14	0,656	0,366	Valid
15	0,484	0,366	Valid
16	0,478	0,366	Valid
17	0,519	0,366	Valid
18	0,605	0,366	Valid
19	0,467	0,366	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2013

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui hasil perhitungan uji validitas variabel Y menunjukkan dari sembilan belas item pertanyaan semuanya valid dan dapat digunakan.

3.5.2. Reliabilitas Data

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah cukup baik (Suharsimi, 2006). Realibilitas instrumen dari penelitian ini dihitung dengan bantuan komputer SPSS menggunakan uji statistik Cronbach Alpha untuk mengetahui apakah data penelitian ini reliabel atau tidak. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $r_{11} > 0,60$ (Ghozali,2005).

Tabel 3.5
Reliabilitas Peranan SPI, Pedoman Perilaku, Pelaksanaan GCG

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i> yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Peranan SPI	0,71	>0,60	Reliabel
2	Pedoman Perilaku	0,72	>0,60	Reliabel
3	Pelaksanaan GCG	0,86	>0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya, sehingga semua variabel dapat digunakan dalam penelitian.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

3.6.1.1. Statistik Deskriptif Obyek Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran jumlah pengembalian kuesioner yang digunakan dan perbandingannya dengan kuesioner yang telah dikirim dengan menyajikan tabel frekuensi.

3.6.1.2. Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif responden merupakan jenis statistik yang digunakan untuk mengetahui data dari responden. Analisis ini meliputi statistik berdasarkan umur, jabatan, masa kerja serta pendidikan formal responden. Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat penyebaran kuesioner kepada responden.

3.6.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka maksimal, minimal, mean dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Sehingga bisa dilihat kondisi variabel penelitian merupakan kategori seperti apa, apabila melihat kriteria rata-rata jawaban responden.

3.6.2. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian :

3.6.2.1. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan

bentuk lonceng (*bell Shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogrov-Smirov tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal dapat dilihat dari :

- a. Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel independent antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini kita sebut variabel-variabel bebas ini tidak original. Variabel-variabel bebas yang bersifat orthogonal adalah variabel yang bebas yang memiliki nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol. Jika terjadi korelasi sempurna diantara sesama variabel bebas, maka konsekuensinya adalah :

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- b. Nilai *standar error* setiao koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Pengujian ini bermaksud untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Ada dua cara yang dapa dilakukan jika terjadi multikolinieritas, yaitu :

- a. Mengeluarkan salah satu variabel, misalnya variabel independent A dan B saing berkorelasi dengan kuat, maka bisa dipilah A atau B yang dikeluarkan dari model regresi.
- b. Menggunakan metode lanjut seperti Regresi Bayesian atau Regresi Ridge.

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari model penelitian, jika nilai VIF diatas 2 (Hair,1998), maka dapat dikatakan telah terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian.

3.6.2.3.Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Erlina,2007). Pengujian dilakukan dengan Uji Gletser, dengan cara meregres seluruh variabel independen dengan nilai absolute residual sebagai variabel independennya. Perumusan hipotesis adalah :

- a. H_0 : tidak ada heteroskedastisitas
- b. H_a : ada heteroskedastisitas
- c. Jika signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima (ada heteroskedstisitas) dan jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada heteroskedstisitas).

3.6.2.4. Model Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Peranan SPI (X1), Pedoman Perilaku (X2) terhadap Pelaksanaan GCG (Y) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.

Untuk menghitung koefisien regresi linier menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

- a : Konstanta
- y : Variabel Terikat (Pelaksanaan GCG)
- x_1 : Variabel Bebas (Peranan SPI)
- x_2 : Variabel Bebas (Pedoman Perilaku)
- b_1 : Koefisien peubah bebas X1 terhadap Y
- b_2 : Koefisien peubah bebas X2 terhadap Y

3.6.3. Pengujian Hipotesis

3.6.3.1. Pengujian Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Bentuk pengujiannya :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independent secara simultan tidak terpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya semua variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas < 0.10 , maka H_a diterima

Jika probabilitas > 0.10 , maka H_a ditolak

3.5.3.1. Pengujian Simultan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya suatu variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel independent.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas < 0.10 , maka H_a diterima

Jika probabilitas > 0.10 , maka H_a ditolak

3.5.3.2. Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independent yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen (Ghozali, 2005). Selanjutnya, Ghozali (2005) menerangkan bahwa koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2=0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara

variabel independen terhadap variabel dependen, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 125 (seratus dua puluh lima) responden yaitu kepada Manajer, Kepala Cabang, Karyawan Kantor Pusat dan Karyawan Kantor Cabang. Rincian penjelasan pengembalian kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang dikirim	125	100%
Kuesioner yang tidak kembali	24	19,2%
Kuesioner yang kembali	101	80,8%
Kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap	2	1,6%
Kuesioner yang dapat diolah	99	79,2%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

4.2. Karakteristik Responden

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden yang merupakan karyawan, manajer dan Kepala Cabang KSP Karya Niaga Kabupaten Demak yang peneliti peroleh di lapangan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Wanita	56	56,57%
2	Pria	43	43,43%
Jumlah		99	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah wanita dengan jumlah sebanyak 56 orang responden atau 56,57%, sedangkan jumlah responden pria sebanyak 43 orang responden atau 43,43% responden, namun demikian tidak akan menimbulkan bias *gender*.

4.2.2. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai usia responden yang merupakan karyawan KSP Karya Niaga Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	Di bawah 30 tahun	24	24,24%
2	30 – 39 tahun	43	43,43%
3	40 – 49 tahun	23	23,23%
4	50 – 59 tahun	6	6,7%
5	Di atas 60 Tahun	3	3,3%
J u m l a h		99	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berumur antara 30 – 39 tahun dengan jumlah sebanyak 43 orang responden (43,43%). Responden yang berumur di bawah 30 tahun ada sebanyak 24 responden (24,24%). Jumlah responden yang berumur antara 40 – 49 tahun ada sebanyak 23 responden (23,23%). Sedangkan jumlah pegawai yang berumur lebih dari 60 tahun ada sebanyak 3 orang responden (3,3%).

Usia responden dalam hal ini adalah Karyawan KSP Karya Niaga Demak berkisar antara 30-49 tahun. Mayoritas responden merupakan kelompok usia produktif pada umumnya untuk pekerjaan yang memerlukan pertahanan fisik dan kecepatan dalam bertindak. Faktor umur yang bervariasi, mulai dari yang berumur 30 tahun hingga 60 tahun, turut pula mempengaruhi produktivitas pekerjaan di KSP Karya Niaga Demak.

4.2.3. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pendidikan responden yang merupakan Karyawan KSP Karya Niaga Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	Tamat Perguruan Tinggi	20	20,20%
2	Tamat Akademi	35	35,36%
3	Tamat SMA	44	44,44%
J u m l a h		99	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa mayoritas Karyawan KSP Karya Niaga Demak yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berlatar belakang pendidikan SMA dengan jumlah 44 orang responden (44,44%). Jumlah responden yang memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi ada sebanyak 20 orang responden (20,20%). Dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan akademi ada sebanyak 35 orang (35,36%).

4.3. Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah peranan satuan pengawasan internal dan pedoman perilaku sebagai variabel independen dan

pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel dependen. Tabel 4.5 menyajikan hasil analisis deskriptif variabel peranan SPI, Pedoman Perilaku dan Pelaksanaan GCG.

Tabel 4.5
Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	99	22.00	35.00	28.3636	2.00232
X2	99	9.00	17.00	12.6465	1.40925
Y	99	49.00	57.00	51.3333	1.92725
Valid N (listwise)	99				

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

4.3.1. Satuan Pengawas Internal (SPI)

Indikator variabel Satuan Pengawas Internal (SPI) mencakup peranan Satuan Pengawas Internal (SPI) dalam melakukan audit internal.

Tabel 4.6
Distribusi Variabel SPI

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
43 - 50	Sangat Baik	0	0%	56,7%
35 - 42	Baik	1	1%	
27 - 34	Cukup	84	85%	
19 - 26	Tidak baik	14	14%	
10 - 18	Sangat tidak baik	0	0%	
Jumlah		99	100%	CB

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 99 responden diperoleh keterangan tentang Satuan Pengawasan Internal terhadap Pelaksanaan GCG

sebagai berikut : 0 responden (0%) menilai SPI KSP Karya Niaga Demak sangat baik, 1 responden (1%) menilai SPI KSP Karya Niaga Demak dengan kriteria baik, 84 responden (85%) menilai SPI KSP Karya Niaga Demak dengan kriteria cukup, 14 responden (14%) menilai SPI KSP Karya Niaga Demak dengan kriteria tidak baik, 0 responden (0%) menilai SPI KSP Karya Niaga Demak dengan kriteria sangat tidak baik. Secara klasikal persentasi Peranan Satuan Pengawasan Internal terhadap pelaksanaan GCG sebesar 56,7% dan termasuk dalam kriteria cukup baik.

4.3.2. Pedoman Perilaku

Indikator variabel Pedoman Perilaku berdasarkan kemampuan mereka dalam berperilaku dalam mendukung GCG.

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Pedoman Perilaku

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
22 - 25	Sangat Baik	1	1%	63,2%
18 - 21	Baik	22	22%	
14 - 17	Cukup	71	72%	
10 - 13	Tidak baik	5	5%	
5 - 9	Sangat tidak baik	0	0%	
Jumlah		99	100%	CB

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 99 responden diperoleh keterangan tentang tingkat peranan Pedoman Perilaku terhadap Pelaksanaan GCG sebagai berikut : 1 responden (1%) menilai peranan pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat baik, 22 responden (22%) menilai peranan pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG dengan kriteria baik, 71

responden (72%) menilai peranan pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG dengan kriteria cukup, 5 responden (5%) menilai peranan pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG dengan kriteria tidak baik, 0 responden (0%) menilai peranan pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat tidak baik. Secara klasikal persentasi Peranan Pedoman Perilaku terhadap Pelaksanaan GCG sebesar 63,2% dan termasuk dalam kriteria cukup baik.

4.3.3. *Good Corporate Governance* (GCG)

Indikator variabel *Good Corporate Governance* mencakup empat prinsip dasar yaitu : transparansi, akuntabilitas, kewajaran, pertanggungjawaban.

Tabel 4.8
Distribusi Variabel *Good Corporate Governance*

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
39 - 45	Sangat Baik	0	0%	54,0%
32 - 38	Baik	0	0%	
24 - 31	Cukup	79	80%	
17 - 23	Tidak baik	20	20%	
9 - 16	Sangat tidak baik	0	0%	
Jumlah		99	100%	CB

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 99 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pelaksanaan *Good Corporate Governance* di KSP Karya Niaga Demak sebagai berikut: 0 responden (0%) menilai tingkat pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria baik, 79 responden (80%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria cukup, 20 responden (20%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria tidak baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan

kriteria sangat tidak baik. Secara klasikal pelaksanaan Good Corporate Governance sebesar 54% dan termasuk dalam kriteria cukup baik.

Tabel 4.9
Distribusi GCG Menurut Indikator Transparansi

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
22 - 25	Sangat Baik	0	0%	47,6%
18 - 21	Baik	0	0%	
14 - 17	Cukup	1	1%	
10 - 13	Tidak baik	98	99%	
5 - 9	Sangat tidak baik	0	0%	
Jumlah		99	100%	TB

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 99 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pelaksanaan Good Corporate Governance di KSP Karya Niaga Demak berdasarkan indikator transparansi sebagai berikut : 0 responden (0%) menilai tingkat pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria baik, 1 responden (1%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria cukup, 98 responden (99%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria tidak baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat tidak baik. Secara klasikal pelaksanaan Good Corporate Governance sebesar 47,6% dan termasuk dalam kriteria tidak baik.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui dari 99 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pelaksanaan Good Corporate Governance di KSP Karya Niaga Demak berdasarkan indikator akuntabilitas sebagai berikut : 0 responden (0%) menilai tingkat pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat baik, 0

responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria cukup, 78 responden (79%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria tidak baik, 21 responden (21%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat tidak baik. Secara klasikal pelaksanaan Good Corporate Governance sebesar 41,6% dan termasuk dalam kriteria tidak baik.

Tabel 4.10
Distribusi GCG Menurut Indikator Akuntabilitas

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
30 - 35	Sangat Baik	0	0%	41,6%
25 - 29	Baik	0	0%	
19 - 24	Cukup	0	0%	
14 - 18	Tidak baik	78	79%	
7 - 13	Sangat tidak baik	21	21%	
Jumlah		99	100%	TB

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui dari 99 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pelaksanaan Good Corporate Governance di KSP Karya Niaga Demak berdasarkan indikator kewajaran sebagai berikut : 3 responden (3%) menilai tingkat pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat baik, 96 responden (97%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria cukup, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria tidak baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat tidak baik. Secara klasikal pelaksanaan Good Corporate Governance sebesar 77% dan termasuk dalam kriteria baik.

Tabel 4.11
Distribusi GCG Menurut Indikator Kewajaran

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
22 - 25	Sangat Baik	3	3%	77,0%
18 - 21	Baik	96	97%	
14 - 17	Cukup	0	0%	
10 - 13	Tidak baik	0	0%	
5 - 9	Sangat tidak baik	0	0%	
Jumlah		99	100%	B

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Tabel 4.12
Distribusi GCG Menurut Indikator Responsibilitas

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
22 - 25	Sangat Baik	0	0%	57,8%
18 - 21	Baik	3	3%	
14 - 17	Cukup	96	97%	
10 - 13	Tidak baik	0	0%	
5 - 9	Sangat tidak baik	0	0%	
Jumlah		99	100%	CB

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui dari 99 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pelaksanaan Good Corporate Governance di KSP Karya Niaga Demak berdasarkan indikator responsibilitas sebagai berikut : 0 responden (0%) menilai tingkat pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat baik, 3 responden (3%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria baik, 96 responden (97%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria cukup, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria tidak baik, 0 responden (0%) menilai pelaksanaan GCG dengan kriteria sangat tidak baik. Secara klasikal pelaksanaan

Good Corporate Governance sebesar 57,8% dan termasuk dalam kriteria cukup baik.

4.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda yang terdiri, uji r^2 (besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen), uji t (uji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial).

4.4.1. Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependent Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi. Jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.13
Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33839342
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.972
Asymp. Sig. (2-tailed)		.301

Analisis data hasil Output:

- Uji normalitas data digunakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

- Kriteria penerimaan H_0

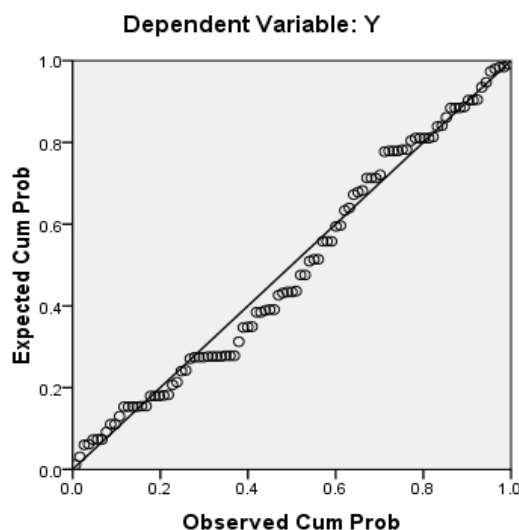
H_0 diterima jika nilai sig (2-tailed) $> 5\%$.

Dari tabel diperoleh nilai sig = 0,301 = 30,1% $> 5\%$, maka H_0 diterima.

Artinya variabel unstandardized berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal P-Plot sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Grafik PP-Plot

Pada grafik P-Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

4.4.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS 16:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.848	2.015		15.804	.000		
X1	.429	.073	.446	5.839	.000	.862	1.160
X2	.579	.104	.423	5.541	.000	.862	1.160

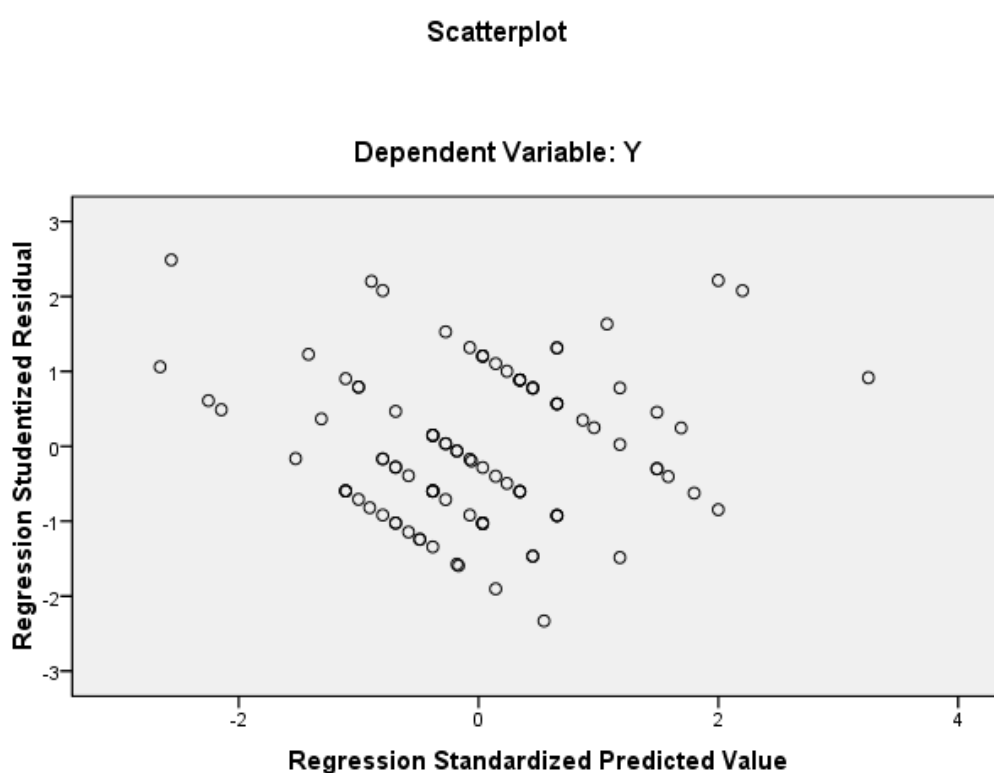
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

4.4.2.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 16:



Gambar 4.2
Grafik Scatterplot

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Selain dengan mengamati grafik *scatterplot* Selain dengan mengamati grafik *scatterplot* uji heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji Glejser. Uji glejser yaitu

pengujian dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Output dari uji glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.645	1.099		.587	.559
X1	.024	.040	.066	.602	.549
X2	-.017	.057	-.032	-.296	.768

a. Dependent Variable: GCG

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai sig $\geq 0,05$. Jadi tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen GCG. Hal ini terlihat dari nilai sig pada tiap-tiap variabel independen seluruhnya diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

4.4.2.3. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis dengan program *SPSS 16* diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.848	2.015		15.804	.000
X1	.429	.073	.446	5.839	.000
X2	.579	.104	.423	5.541	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 31,848 + 0,429X_1 + 0,579X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 31,848

Jika variabel pengaruh peranan satuan pengawasan internal dan pedoman perilaku dan dianggap sama dengan nol, maka variabel pelaksanaan GCG sebesar 31,848.

2. Koefisien $X_1 = 0,429$

Jika variabel peranan satuan pengawasan internal mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara pedoman perilaku dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pelaksanaan GCG sebesar 0,429.

3. Koefisien $X_2 = 0,579$

Jika variabel pedoman perilaku mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara peranan satuan pengawasan internal dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pelaksanaan GCG sebesar 0,579.

4.4.2.4. Pengujian Hipotesis

4.4.2.4.1. Pengujian hipotesis secara simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi.

Hipotesis:

$H_0 : \beta = 0$ (Variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen)

$H_1 : \beta \neq 0$ (Variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen)

Pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 5\%$.

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 5\%$.

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.453	2	94.226	51.529	.000 ^a
	Residual	175.547	96	1.829		
	Total	364.000	98			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel Anova diperoleh nilai $F = 51,529 > 3,93$ (nilai F tabel $F_{(0,05;3;108)} = 3,08$) dan $\text{sig} = 0,000 < 5\%$ ini berarti variabel independen Peranan Satuan Pengawasan Internal dan Pedoman Perilaku, secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen, Peranan Satuan Pengawasan Internal dan Pedoman Perilaku mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

4.4.2.4.2. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.848	2.015		15.804	.000
	X1	.429	.073	.446	5.839	.000
	X2	.579	.104	.423	5.541	.000

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis :

H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Maka dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05. Derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 99-2-1 = 96$, serta pengujian dua sisi diperoleh dari nilai $t_{0,05} = 1,98$.

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 5\%$

Ho ditolak apabila ($t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan $sig < 5\%$.

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (Peranan Satuan Pengawasan Internal) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,839 > 1,98 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 5\%$ jadi Ho ditolak. Ini berarti variabel peranan Satuan Pengawasan Internal secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Pelaksanaan GCG. Pada variabel X_2 (Pedoman Perilaku) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,541 > 1,98 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 5\%$ jadi Ho ditolak. Ini berarti variabel independen Pedoman Perilaku secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Pelaksanaan CGG.

Berdasarkan tabel koefisien diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 31,848 + 0,429X_1 + 0,579X_2$$

Dimana:

Y = Pelaksanaan GCG

X_1 = Peranan Satuan Pengawasan Internal

X_2 = Pedoman Perilaku

4.4.2.4.3. Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil uji koefisien Determinasi R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.508	1.35226

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R² = 0,508 = 50,8% ini berarti variabel bebas peranan satuan pengawasan internal dan pedoman perilaku secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen pelaksanaan GCG sebesar 50,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.4.2.4.4. Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Selain melakukan uji t maka perlu juga mencari besarnya koefisien determinasi parsialnya untuk masing-masing variabel bebas. Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Secara parsial kontribusi peranan satuan pengawasan internal dan pedoman perilaku terhadap pelaksanaan GCG bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	31.848	2.015		15.804	.000			
X1	.429	.073	.446	5.839	.000	.603	.512	.414

X2	.579	.104	.423	5.541	.000	.589	.492	.393
----	------	------	------	-------	------	------	------	------

a. Dependent Variable:

Y

Berdasarkan tabel di atas, diketahui besarnya r^2 peranan satuan pengawasan internal adalah 26,2%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel peranan satuan pengawasan internal dikuadratkan yaitu $(0,512)^2$. Besarnya pedoman perilaku adalah 24,2%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel pedoman perilaku dikuadratkan yaitu $(0,492)^2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel satuan pengawasan internal memiliki pengaruh lebih besar terhadap pelaksanaan GCG dibandingkan variabel pedoman perilaku.

4.5.PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik sebagaimana yang diuraikan di atas, maka berdasarkan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini yaitu : pengaruh peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak dapat diketahui bahwa :

1. Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) secara parsial berpengaruh positif terhadap Pelaksanaan GCG pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.

Hal ini berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial (uji t) menunjukkan variabel Satuan Pengawas Internal berpengaruh secara parsial terhadap *Good Corporate Governance*. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh variabel peranan Satuan Pengawasan Internal terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) sebesar 26,2%.

Apabila melihat penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Suryo (2007) yang menyatakan bahwa pengendalian intern saling mendukung dalam rangka mempengaruhi penerapan prinsip-prinsip GCG pada BUMN di Indonesia, Erny (2008) yang menyatakan bahwa Audit Internal bermanfaat dalam mendukung penerapan GCG pada PTPN IV (persero) Medan dan Evelyn (2008) yang menyatakan bahwa SPI berpengaruh terhadap pelaksanaan GCG pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa, maka hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Satuan Pengawasan Internal berpengaruh terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG). Hal ini sesuai dengan keberadaan fungsi SPI menjamin efektifitas pengendalian internal dan merupakan mitra strategis dalam penyempurnaan kegiatan pengelolaan perusahaan maupun koperasi serta mendorong proses governance.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam rangka menjamin keberlangsungan usaha suatu entitas perlu menerapkan konsep good governance. Penerapan Good Corporate Governance (GCG) diyakini dapat meminimalkan terjadinya kecurangan (*fraud*).

Hasil pengujian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa fungsi pengawasan dan pengendalian internal suatu perusahaan dapat dilakukan oleh Departemen Audit Internal. Selain itu audit internal dibutuhkan untuk menilai akuntabilitas dan kepatuhan manajemen terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku untuk kepentingan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, auditor

internal dipandang memiliki peran penting dalam upaya mewujudkan penciptaan tata kelola yang baik (Good Corporate Governance (GCG))

Dalam UU No.25/1992 pasal 5 ayat 1 bahwa pengelolaan koperasi dilakukan secara demokratis dan dengan prinsip bahwa 1 anggota sama dengan 1 suara, maka apabila semakin banyak jumlah anggota koperasi maka akan semakin banyak pula perbedaan kepentingan didalamnya sehingga suara atau keinginan anggota untuk meminta dilakukannya audit atas laporan keuangan yang telah dibuat oleh manajer guna kepentingan anggota bersama dan kemajuan koperasi tersebut. Usaha koperasi yang dikelola secara baik dan benar akan menghasilkan laju pertumbuhan usaha yang baik pula. Semakin berkembang usaha suatu koperasi tentu akan meningkatkan volume usaha koperasi tersebut, sehingga transaksi usahanya akan ikut meningkat pula, dengan adanya peningkatan tersebut maka muncul kemungkinan akan sering terjadi kesalahan pada pencatatan transaksi, data akuntansi dan laporan keuangan, oleh karena itu guna meminimalisir kerugian tersebut maka dibutuhkan satuan pengawasan internal yang baik. Selain meminimalisir kesalahan juga untuk mewujudkan suatu tata kelola yang baik.

2. Pedoman Perilaku (*Code of conduct*) secara parsial berpengaruh positif terhadap Pelaksanaan GCG pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak.

Berdasarkan hasil Pengujian yang dilakukan secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pedoman perilaku (*Code of conduct*) berpengaruh secara parsial terhadap *Good Corporate Governance*. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Besarnya

pengaruh variabel Pedoman Perilaku terhadap pelaksanaan Good Corporate Governance (GCG) sebesar 24,2%.

Hal ini sesuai yang terjadi di lapangan bahwa pedoman perilaku (*Code of conduct*) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak selama ini sudah terlaksana cukup baik, dikuatkan dengan jawaban responden sebanyak 71 responden dari 99 responden menilai pedoman perilaku dalam KSP Karya Niaga dalam keadaan cukup.

Apabila meninjau hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Erika (2010) yang menyatakan *Code of Conduct* tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan GCG Pada PTPN IV (Persero) Medan, maka hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) berpengaruh terhadap pelaksanaan GCG. Hal ini sesuai dengan penetapan Pedoman Perilaku Etika Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga Kabupaten Demak dimaksudkan untuk memberikan acuan kepada insan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Niaga Kabupaten Demak untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dasar yang dianggap baik. Penerapan dari nilai-nilai tersebut diyakini akan dapat menciptakan budaya perusahaan yang pada akhirnya akan memberikan citra yang positif dan nilai tambah bagi koperasi.

Peningkatan jumlah anggota pada suatu koperasi merupakan suatu indikator keberhasilan koperasi di bidang anggota. Penambahan jumlah anggota koperasi tidak langsung secara besar-besaran, tetapi penambahan anggota koperasi disesuaikan dengan kemampuan koperasi didalam melayani anggotanya, karena

apabila koperasi mampu memiliki anggota yang kian hari kian bertambah banyak namun tidak diiringi dengan kemampuan pelayanan koperasi terhadap para anggotanya, maka fungsi dari koperasi tersebut dikatakan tidak berjalan. Untuk menciptakan pelayanan yang baik sehingga mendorong proses governance yang baik, maka dibutuhkan suatu pedoman bagi seluruh pelaku bisnis dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas sehari-hari dalam berinteraksi dengan rekan sekerja, mitra usaha dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan yang disebut Pedoman Perilaku. Pedoman Perilaku yang baik akan meningkatkan pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

3. Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Pedoman Perilaku secara simultan berpengaruh terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak

Hal ini didasarkan pada hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau Uji F, maka didapat dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih besar dari 0,05). Oleh karena itu, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *Good Corporate Governance*. Dengan kata lain, Satuan Pengawas Internal (SPI), Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) secara simultan berpengaruh terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG).

Berdasarkan hasil tersebut bahwa pedoman perilaku pada KSP Karya Niaga mengacu pada aturan-aturan yang diterapkan oleh Satuan Pengawas Internal, dengan kata lain kepatuhan dan ketaatan para karyawan KSP Karya Niaga selama ini hanya tertuju pada bagaimana para karyawan dapat memberikan laporan yang baik yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Audit Internal

yang ada pada KSP Karya Niaga, sehingga Pedoman Perilaku KSP Karya Niaga selalu berjalan bersama dengan kegiatan yang dilakukan oleh Badan Pengawas yang melaksanakan Audit Internal.

Hasil estimasi menunjukkan bahwa tingkat *Good Corporate Governance* pada KSP Karya Niaga Demak dipengaruhi oleh Sistem Pengawasan Internal dan *Code of conduct* yang ada pada koperasi tersebut. Hal ini terlihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,508 yang menunjukkan bahwa 50,8% *Good Corporate Governance* dipengaruhi oleh Satuan Pengawas Internal dan *code of conduct*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji apakah Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan *Code Of Conduct* (Pedoman Perilaku) berpengaruh terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Demak. Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Satuan Pengawasan Internal (SPI) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Demak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryo Pratolo (2007), Evelyn Yusrina Sitompul (2008) dan Erny Silvy Harahap (2008),
2. Pedoman Perilaku (*Code Of Conduct*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Demak,
3. Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan *Code Of Conduct* (Pedoman Perilaku) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) pada KSP Karya Niaga Demak,
4. Nilai *Adjusted R²* 0,508 yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 50,8%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi KSP Karya Niaga Demak, agar penelitian ini menjadi bahan masukan dalam peningkatan kualitas sistem pengendalian internal dan pedoman perilaku pada KSP Karya Niaga Demak, sejalan dengan peningkatan kualitas *Good Corporate Governance*.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi, dengan menambah variabel independen lain terkait dengan pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamilun. *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Arens, Alvin A., dan James K. Loebbecke. *Auditing An Integrated Approach*, Alih. Bahasa Amir Abadi Jusuf, *Eighth*, Jilid 1, *Prentice Hall: New Jersey*, 2000.
- Boynton, *et al.* *Modern Auditin*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Budi, *et al.* *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.
- Darmawati, Deni.; Khomsiyah dan Rika Gelar Rahayu. “*Hubungan Corporate governance dan Kinerja Perusahaan*”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 8, No. 1, Januari, 2005.
- Erlina, Sri Mulyani. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Penerbit USU Press, 2007.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006.
- Gunarsih, Tri. “*Struktur Kepemilikan Sebagai Salah Satu Mekanisme Corporate Governance*” kompak nomor 82003.
- Guy, *et al.* *Auditing terj.* Sugiyarto. Jilid 2. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Hafiz, Sabda., Anie Flores. “*Evaluasi Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Peran Audit Internal (Studi Kasus pada PT. Semen Gresik Tbk)*”. 2009.
- Harahap, Erni Silvy. “*Peranan Audit Internal dalam mendukung GCG pada PTPN IV (persero) Medan*”, Skripsi Sarjana, Jurusan Akuntansi, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008.
- Husein, Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

- Ikatan Akuntansi Indonesia. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Ikatan Akuntan Indonesia. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. *Pedoman Umum GCG Indonesia*. Jakarta. 2006.
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. *Standar Profesi Internal*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit, 2004.
- Messier, *et al.* *Auditing And Assurance Service A Systematic Approach Terj.* Nuri Hinduan. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Mulyadi, Kanaka Puradiredja. *Auditing*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat. 1998.
- Mursalim. *Income Smoothing dan Motivasi Investor: Studi Empiris pada Investor di BEJ*. Simposium Nasional Akuntansi VIII, IAI, 2005.
- Pranata, Yudha. “*Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan*”. Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2007.
- Pratolo, Suryo. “*GCG dan Kinerja BUMN di Indonesia: Aspek Audit Manajemen dan Pengendalian Intern sebagai Variabel Eksogen serta tinjauannya pada Jenis Perusahaan*”, Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar (26-28 Juli 2007).
- Prawitasari, Erika Riski. “*Pengaruh Biro Satuan Pengawasan Internal (SPI) dan Code of Conduct (Pedoman Perilaku) Terhadap Good Corporate Governance (GCG) Pada PTPN IV (Persero) Medan*”. Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan, 2010.
- Rahmawati, Dani. Dalam Putri 2006. “*Hubungan Corporate Governance dengan Pengungkapan Informasi*”. Skripsi Sarjana, Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional, Yogyakarta, 2006.
- Ratliff, Richard L. *Internal Auditing*. Florida: The Institute of Internal Auditors, 1996.
- Sawyer, Laurence B., *et al.* *Sawyer’s Internal Auditing Terj*, Desi Adhariani. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Scott, William R. *Financial Accounting Theory*, Prentice-Hall International, Inc. 1997.

- Sitompul, Yusrina Evelyn. “*Pengaruh Peranan Biro (SPI) terhadap pelaksanaan (GCG) pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa*”, Skripsi, Jurusan Akuntansi, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2004.
- Susilowati, Christine Dwi Karya., Felix Hendra Soetjipta. “*Peranan Audit Intern dalam penerapan Good Corporate Governance yang Efektif (Study Kasus PT. XYZ Bandung)*”. Jurnal Ilmiah Akuntansi Nomor 10 (Mei-Agustus 2013).
- Sutojo, Siswanto., E. John Aldridge. *Good Corporate Governance: Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. Jakarta: Damar Mulia Pustaka, 2005.
- Tjager, I Nyoman, et al. *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan bagi Komunitas Bisnis Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo, 2003.
- Weston J.Fred. dan Eugene F. Brigham. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Windah, Gabriela Cynthia., Fidelis Arastyo Andono. “*Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Hasil Survey The Indonesian Institute Perception Governance Periode 2008-2011*”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol 2 Nomor 1, 2013.
- Yosephus, L.Sinuor. *Etika Profesi Bisnis-Pendekatan Filsafat Moral terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer.*, Jakarta: Yayasan Obor, 2010.
- Zarkasyi, Mohammad Wahyudin. *Good Corporate Governance*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Peraturan Bank Indonesia (PBI) no.8/4/PBI/2006 Tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 21/Per/M.KUKM/XI/2008 tentang Pedoman Pengawasan Koperasi Simpan Pinjam Dan Unit Simpan Pinjam Koperasi
- Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 Tanggal 1 Agustus 2002 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Badan Usaha Milik Negara. Jakarta.

www.fcgi.org.id

www.kalteng.go.id



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES)
FAKULTAS EKONOMI (FE)**

Alamat: Gedung C-6, Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang,
Telp. 70778922 Telp/Fax. (024) 8508015, e-mail :
ekonomi@unnes.ac.id

Yth. Bapak/Ibu Pegawai KSP Karya Niaga

Di Kabupaten Demak

Dengan hormat,

Diberitahukan bahwa saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peranan Satuan Pengawasan Internal (SPI) Dan Pedoman Perilaku Terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) Pada KSP Karya Niaga Kabupaten Demak ”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan data dari Bapak / Ibu. Untuk penelitian tersebut saya mohon Bapak / Ibu berkenan mengisi kuesioner terlampir.

Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan. Karenanya, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab dengan jujur dan sungguh-sungguh. Seperti layaknya penelitian ilmiah, saya menjamin kerahasiaan identitas dan semua pendapat/opini/jawaban dari Bapak/Ibu. Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya.

Demikian surat ini saya sampaikan. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Yeni Amalia

NIM. 7211409021

Contact Person : 085285741747

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(Boleh diisi/Tidak)
2. Usia :tahun
3. Jenis Kelamin : Pria; Wanita
4. Pendidikan Terakhir : S3; S2; S1; D3; D1;
 SMA/SMK
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Bapak/Ibu/Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Bapak/Ibu/Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut :

Penilaian :

- | | | | |
|-----------|------------------------|------------|------------------------------|
| SS | : Sangat Setuju | TS | : Tidak Setuju |
| S | : Setuju | STS | : Sangat Tidak Setuju |
| N | : Netral | | |

Peranan SPI		SS	S	N	TS	STS
1.	Peranan dan sasaran SPI fokus pada area dampak dari berbagai resiko yang menghambat pencapaian sasaran strategis KSP Karya Niaga					
2.	Piagam Internal Audit yang mengatur hubungan SPI dengan para objek audit dikembangkan sesuai dengan konsep customer focus oriented disamping tanggung jawab fungsional lainnya					
3.	SPI bertanggungjawab kepada dewan Pengawas dan memiliki hubungan kerja fungsional dengan pengurus KSP					
4.	SPI memiliki akses yang tidak terbatas (4-12 kali setahun) terhadap para anggota KSP dan berkomunikasi informal dengan pengawas serta menjadi bagian dalam rapat –rapat anggota dan rapat pengurus dengan dewan Pengawas					
5.	Independensi SPI diakui pengurus sebagai kunci bagi efektifitas SPI					
6.	Tradisi SPI yang independen begitu mengakar dan ditegaskan dalam SK Pengurus SPI					
7.	Strategi SPI benar-benar penjabaran dari sasaran KSP Karya Niaga					
8.	SPI juga terlibat dalam revisi penyempurnaan Rencana Tahunan KSP					
9.	Laporan SPI juga mencakup analisis manfaat biaya dari rekomendasi, assessment terhadap semua aspek lingkungan pengendalian, dan fokus audit ke depan					
10.	Hasil assessment risiko oleh SPI didiskusikan dengan manajemen dan diperbandingkan dengan hasil assessment resiko yang dibuat					
Pedoman Perilaku (Code Of Conduct)		SS	S	N	TS	STS
11.	Code of Conduct merupakan pedoman bagi seluruh pengawas,pengurus,manager dan					

	karyawan KSP Karya Niaga dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas					
12.	Upaya mewujudkan GCG dalam suatu KSP akan membutuhkan komitmen dari seluruh Pengurus dan Karyawan KSP					
13.	Penerapan Prinsip GCG bukan hanya di tingkat kantor pusat saja, tetapi meliputi seluruh jajaran KSP baik pada bagian , kantor cabang dan unit usaha					
14.	Semua pelaku bisnis harus menghindari konflik kepentingan (conflict of interest) antara kepentingan pribadi dan keluarga dengan kepentingan KSP					
Pelaksanaan GCG(Good Corporate Governance)		SS	S	N	TS	STS
16.	KSP Karya Niaga Kab Demak menyediakan informasi koperasi secara tepat waktu.					
17.	KSP Karya Niaga Kab Demak menyediakan informasi yang jelas dan mudah diakses oleh pihak-pihak berkepentingan, khususnya anggota koperasi.					
18.	Informasi yang diungkapkan meliputi visi, misi, sasaran usaha, kondisi keuangan, susunan organisasi,dan kejadian-kejadian penting yang mempengaruhi kondisi KSP.					
19.	Tetap menjaga kerahasiaan KSP sesuai perundang-undangan yang berlaku merupakan hak-hak pribadi setiap karyawan,					
20.	Setiap kebijakan KSP Karya Niaga didokumentasikan dan dikomunikasikan kepada internal koperasi maupun kepada anggota koperasi.					
21.	Dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing, organ koperasi selalu menghindari adanya dominasi oleh pihak manapun.					
22.	Dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing, karyawan KSP bebas dari benturan kepentingan dan dari segala pengaruh atau					

	tekanan yang bersifat internal					
23.	Dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing, karyawan KSP bebas dari benturan kepentingan dan dari segala pengaruh atau tekanan yang bersifat eksternal.					
24.	Pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.					
25.	Masing-masing organ KSP menghindari adanya saling lempar tanggungjawab antara yang satu dengan yang lainnya.					
26.	Rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ koperasi dan semua karyawan ditetapkan secara jelas selaras dengan visi, misi dan strategi KSP.					
27.	Setiap Manager dan karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan peranan masing-masing.					
28.	Sistem pengendalian internal dilakukan secara efektif dalam Pengelolaan KSP.					
29.	Adanya sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment system) terhadap kinerja Manager dan karyawan.					
30.	Setiap karyawan KSP berpegang pada prinsip-prinsip kehati-hatian dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing.					
31.	KSP Karya Niaga memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, dan golongan fisik					
32.	Memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada stakeholders sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada KSP Karya Niaga.					
33.	Melaksanakan tanggung jawab sosial seperti peduli terhadap masyarakat dan lingkungan terutama di sekitar Wilayah Demak					
34.	KSP Karya Niaga Kabupaten Demak menyediakan informasi perusahaan yang memadai					

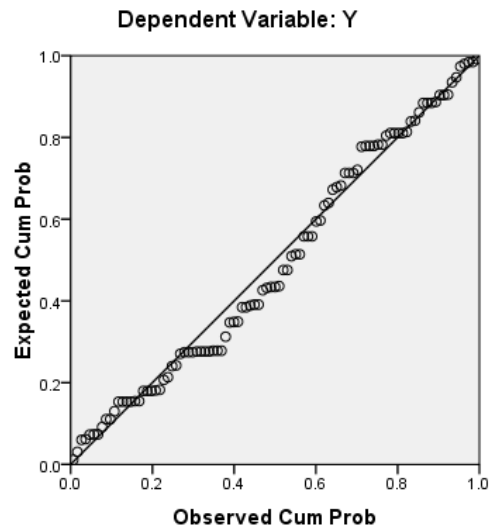
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33839342
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.972
Asymp. Sig. (2-tailed)		.301

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

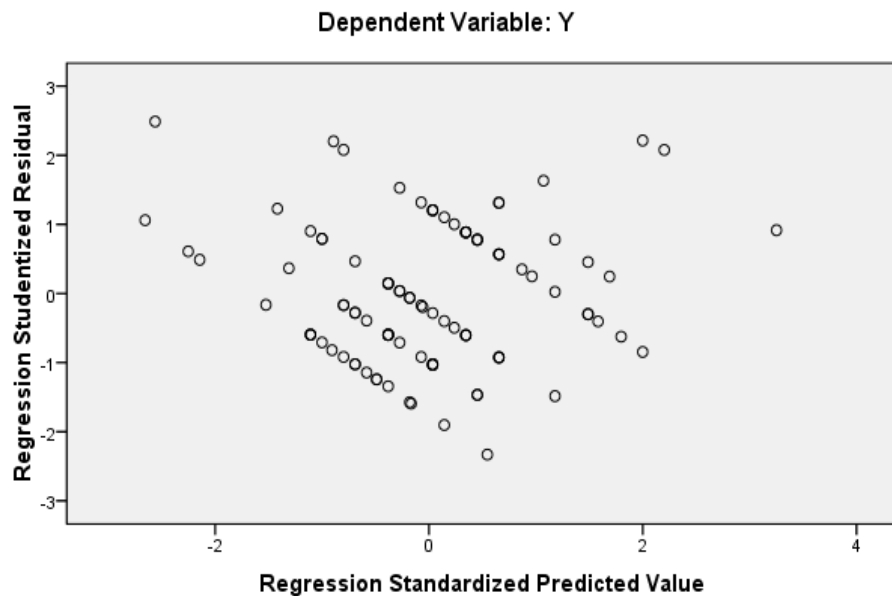
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.848	2.015		15.804	.000		
X1	.429	.073	.446	5.839	.000	.862	1.160
X2	.579	.104	.423	5.541	.000	.862	1.160

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedasitas

Scatter plot

Scatterplot



Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.645	1.099		.587	.559
	X1	.024	.040	.066	.602	.549
	X2	-.017	.057	-.032	-.296	.768

a. Dependent Variable: Abs_res

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.848	2.015		15.804	.000
	X1	.429	.073	.446	5.839	.000
	X2	.579	.104	.423	5.541	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji R² (Uji Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.508	1.35226

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F (Uji Simultan)

dengan $n = 47$, $k = 3$, dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,209$

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.453	2	94.226	51.529	.000 ^a
	Residual	175.547	96	1.829		
	Total	364.000	98			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji t (Uji Parsial)

dengan $n = 47$, $k = 3$, dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,017$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.848	2.015		15.804	.000
	X1	.429	.073	.446	5.839	.000
	X2	.579	.104	.423	5.541	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations

	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	31.848	2.015		15.804	.000			
X1	.429	.073	.446	5.839	.000	.603	.512	.414
X2	.579	.104	.423	5.541	.000	.589	.492	.393

a. Dependent Variable: Y

0.512	26.2%
0.492	24.2%