

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN
INTERN TERHADAP PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD
CORPORATE GOVERNANCE***
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang)

ARTIKEL



OLEH

MORITA INDAH LESTARI
05277 / 2008

**PROGRAM STUDI AKUTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
WISUDA PERIODE SEPTEMBER 2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap
Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*
(Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang)**

**Morita Indah Lestari
05277/2008**

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi/tesis untuk persyaratan wisuda periode
September 2013 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing.

Padang, Agustus 2013

Pembimbing I



Dr. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Salma Taqwa, SE, M.Si
NIP. 19730723 200604 2 001

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*

(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang)

Morita Indah Lestari

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email : hesty_morita@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada rumah sakit umum yang terdapat di kota Padang. Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh rumah sakit umum kota Padang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling*, dan diperoleh 12 sampel rumah sakit. Jenis data yang digunakan adalah data subyek, dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,270 > 1,667$ (sig 0,26=0,05) yang berarti H_1 diterima. 2) pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,640 > 1,976$ (sig 0,00=0,05) yang berarti H_2 diterima. Sehingga dapat menjadikan budaya organisasi dan pengendalian intern sebagai tolak ukur tingkat penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada instansi. Dalam penelitian ini disarankan : (1) Instansi harus menjaga lingkungan pengendalian yang diterapkan, dan semua pihak yang ada dalam organisasi perlu menyadari pentingnya penerapan prinsip-prinsip GCG, (2) Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan dilakukan dilokasi yang berbeda sehingga penelitian dapat digeneralisasi lagi.

Kata kunci : budaya organisasi, pengendalian intern, penerapan prinsip-prinsip GCG

Abstract

This study aimed to examine the influence of organizational culture and internal control of the application of the principles of good corporate governance in public hospitals located in the Padang city. This research study considered causative. The population in this study were all general hospital in Padang city. The sampling technique used is total sampling. The type of data subject and the data is primary. Data collection method used is using questionnaires. The analysis technique is used multiple regression analysis. The test result showed that: 1)organizational culture have a signfiicant positive impact on the application of the principle of the GCG, where $t_{count} > t_{table}$ is $2,270 > 1,667$ (sig 0,26=0,05), which means that H_1 is accepted. 2)internal control significant positive impact on the application of the principle of GCG, where $t_{count} > t_{table}$ is $2,640 > 1,976$ (sig 0,00=0,05), which means that H_2 is accepted. So, it can make the culture of the organization and internal control as a measure of the level of implementation of the principles of GCG. Suggestion in this study include (1)Agencies must maintain the implemented control environment, (2)All parties in the organization need to be aware of the importance of applying the principles of GCG

Keyword : organizational culture, internal control, application of the principles of GCG

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu dari sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Surat keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Rumah sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (propinsi) dan bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat.

Pengelolaan unit usaha rumah sakit memiliki keunikan tersendiri karena selain sebagai unit bisnis, usaha rumah sakit juga memiliki misi sosial, disamping pengelolaan rumah sakit juga sangat tergantung pada status kepemilikan rumah sakit. Misi rumah sakit tidak terlepas dari misi layanan sosial, namun tidak dipungkiri bahwa dalam pengelolaan rumah sakit tetap terjadi konflik kepentingan dari berbagai pihak.

Tuntutan masyarakat (publik) dewasa ini adalah penyelenggaraan dan penciptaan lembaga-lembaga sektor publik yang *good corporate governance*. Rumah sakit sebagai organisasi sektor publik dalam pengelolaannya belum sesuai dengan harapan masyarakat di daerah, masyarakat belum mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal dari rumah sakit, transparansi dan akuntabilitas publik dirasa masih kurang. Hal ini terjadi dimungkinkan karena belum diimplementasikan sepenuhnya *good corporate governance* (Prasetyono, 2007).

Prasetyono (2007) juga mendefinisikan *corporate governance* sebagai suatu proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan nilai-nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap mempertahankan kepentingan *stakeholder* yang lain.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* adalah suatu sistem yang mengatur bagaimana suatu perusahaan atau organisasi dijalankan (operasi) dan dikontrol atau sebagai tata kelola perusahaan atau organisasi. Sistem ini mengatur secara jelas dan tegas hak dan kewajiban pihak-pihak yang terkait dalam organisasi.

Menurut Forum *Corporate Governance* Indonesia (FCGI) dalam I Nyoman (2003) Prinsip-prinsip GCG terdiri atas ; *transparency* (transparansi), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (responsibilitas), dan *fairness* (keadilan). Menurut Beasley dalam Djokosantoso (2005), penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* secara konsisten terbukti dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan. Djokosantoso (2005) juga mencatat bahwa prinsip-prinsip *good corporate governance* yang diterapkan dengan konsisten dapat menjadi penghambat (*constrain*) aktivitas rekayasa kinerja yang mengakibatkan laporan keuangan tidak menggambarkan nilai fundamental perusahaan.

Keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Dari salah satu faktor internal yang mempengaruhi GCG yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang

dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasi pada suatu organisasi atau instansi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Hal ini sesuai dengan pendapat Fandy (2000), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi.

Budaya organisasi dan GCG berbanding lurus, dimana semakin kuat penerapan budaya organisasi maka semakin tinggi pula penerapan GCG. Hal ini dikarenakan ada kesamaan fungsi antara budaya organisasi dan GCG dimana budaya organisasi dan GCG merupakan pengendali sistem dari sebuah organisasi selain itu budaya organisasi dan GCG sama-sama memiliki fungsi sebagai acuan untuk pembuatan keputusan dari sebuah organisasi (Rindang, 2007).

Keberhasilan penerapan GCG juga tidak terlepas dari peran pengendalian intern yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan *stakeholders* serta menjalankan fungsi pengawasan atas pelaksanaan internal kontrol dalam sebuah organisasi. Struktur pengendalian intern mencakup lima kategori kebijakan dan prosedur yang dirancang serta digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian dapat dipenuhi. Kelima kategori tersebut merupakan komponen dari sistem pengendalian intern yaitu: (1) lingkungan pengendalian, (2)

penetapan risiko manajemen, (3) sistem informasi dan komunikasi akuntansi, (4) aktivitas pengendalian dan (5) pemantauan. (Arens, 2004).

Lingkungan kendali terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari manajemen puncak, para direktur dan pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian internal dan arti pentingnya bagi entitas. Penilaian risiko adalah identifikasi manajemen dan analisis risiko yang relevan dengan persiapan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur sebagai tambahan yang termasuk dalam empat komponen yang lain yang membantu memastikan bahwa tindakan yang perlu telah diambil untuk mengatasi risiko dalam pencapaian sasaran hasil entitas tersebut. Sistem informasi dan komunikasi berguna untuk mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi entitas dan memelihara akuntabilitas untuk aset yang terkait. Pengawasan terkait dengan penilaian berkala atau berkelanjutan dari mutu penampilan atau prestasi pengendalian internal oleh manajemen.

Sistem pengendalian intern yang efektif dapat menghindarkan perusahaan dari kerugian besar dan sebaliknya tanpa sistem pengendalian intern yang efektif maka kendala atau risiko yang dapat menyebabkan kerugian besar dapat berlangsung lama tanpa terdeteksi oleh pemilik perusahaan (Siswanto, 2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Devfi (2008) tentang budaya perusahaan dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip *good corporate governance* (pada sektor perbankan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, sementara itu pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ariyadi (2006) tentang budaya perusahaan terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* di PT Astra International Tbk. menemukan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Lebih jauh lagi, budaya perusahaan di PT Astra International Tbk ternyata memberikan peranan yang positif terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* di PT Astra International Tbk.

Berdasarkan undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, dan fenomena yang terjadi di rumah sakit kota padang beserta adanya hasil penelitian yang berbeda dari peneliti sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*”.

TELAAH LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Good Corporate Governance

Corporate governance adalah sistem yang dipergunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan. *Corporate governance* mengatur pembagian tugas, hak dan kewajiban mereka yang berkepentingan terhadap kehidupan perusahaan termasuk pemegang saham, dewan pengurus, para manajer, dan semua anggota *the stakeholders* non pemegang saham.

Siswanto (2005) *corporate governance* sebagai sistem yang mengatur hubungan antara perusahaan (diwakili oleh *board of directors*) dengan pemegang saham dan juga mengatur hubungan dan pertanggungjawaban / akuntabilitas perusahaan kepada seluruh anggota *the stakeholders* non pemegang saham.

Menurut Forum *Corporate Governance* Indonesia (FCGI) dalam I

Nyoman, (2003) menyatakan, seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan *corporate governance* adalah untuk menciptakan nilai tambahan bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* adalah suatu struktur yang mengatur tugas, hak dan kewajiban pemegang saham, dewan pengurus, para manajer, dan semua anggota *the stakeholders* non pemegang saham yang digunakan untuk mengendalikan dan mengarahkan kegiatan organisasi melalui proses yang transparan dalam rangka penentuan sasaran/tujuan organisasi, pencapaian serta pengukuran kinerjanya.

Rasio ROA ini sering dipakai manajemen untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dan menilai kinerja operasional dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan, disamping perlu mempertimbangkan masalah pembiayaan terhadap aktiva tersebut. Nilai ROA yang semakin mendekati 1, berarti semakin baik profitabilitas perusahaan karena setiap aktiva yang ada dapat menghasilkan laba. Dengan kata lain semakin tinggi nilai ROA maka semakin baik kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Adapun faktor internal yang mempengaruhi adalah; (1) budaya perusahaan (*corporate culture*) yang mendukung penerapan GCG, (2) peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan atau organisasi mengacu pada penerapan nilai-nilai GCG, (3) manajemen

pengendalian risiko mengacu pada kaidah-kaidah standar GCG, (4) sistem audit (pemeriksaan) yang efektif, (5) keterbukaan informasi bagi publik untuk mampu memahami tindakan perusahaan atau organisasi (Wahyudin, 2008).

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhinya antara lain; (1) sistem hukum yang baik, (2) dukung pelaksanaan GCG dari sektor publik, (3) contoh pelaksanaan GCG yang tepat, (4) sistem tata sosial yang mendukung penerapan GCG di masyarakat, (5) perbaikan lingkungan publik sangat mempengaruhi kualitas dan skor perusahaan atau organisasi dalam implementasi GCG (Wahyudin, 2008).

Budaya Organisasi

Dalam Djokosantoso (2005) diuraikan pengertian budaya antara lain : Menurut Schein (1992) Budaya merupakan suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari suatu kelompok pada suatu saat memecahkan masalah adaptasi eksistensi dan integrasi internal, yang telah cukup berhasil dan karena itu, akan diajarkan kepada anggota kelompok yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir dan merasa dalam menghadapi masalah serupa. Dalam Tika (2006) budaya perusahaan adalah sekumplan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lain.

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lainnya. Kast (2004) kebudayaan organisasi adalah perangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting yang sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Organisasi yang sukses tampak memiliki kebudayaan yang kuat yang dapat menarik, memelihara dan mengimbali (*reward-menghadiahi*) orang

yang berhasil melaksanakan perannya dan mencapai sasarannya.

Budaya perusahaan adalah aplikasi dari budaya organisasi terhadap badan usaha/perusahaan dalam Taliziduhu (2003). Budaya perusahaan adalah peramuan berpola *top middle-bottom* kemudian disemaikan ke setiap sel organisasi, dan menjadi nilai-nilai kehidupan bersama, yang dapat muncul dalam bentuk perilaku formal maupun informal (Djokosantoso, 2005). Dari pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa budaya tidak pernah dapat dibangun dengan cara diasosiasikan, di umumkan dan pelanggarnya dihukum, akan tetapi budaya hanya dapat dibangun secara internalisasi atau dengan kata lain disemaikan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertindak laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka penerapan GCG dalam organisasi juga baik.

Proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan secara bersamaan yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri. Menurut Agus (2008), Budaya organisasi dapat terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh

budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar.

Budaya organisasi pada mulanya akan dipengaruhi oleh budaya sekitar dari para anggota organisasi. Budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi. Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia maka organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi.

Fungsi utama budaya organisasi menurut Tika (2006) adalah sebagai berikut: (1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain, (2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi, (3) Mempromosikan stabilitas sistem social, (4) Sebagai mekanisme control dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, (5) Sebagai integrator, (6) Membentuk perilaku bagi karyawan, (7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi, (8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan, (9) Sebagai alat komunikasi, (10) Sebagai penghambat berinovasi.

Budaya perusahaan yang baik merupakan inti dari *good corporate governance* (Djokosantoso, 2005). Budaya organisasi yang baik menjadi penentu/determinan dari (1) tata kelola perusahaan yang baik (GCG), (2) terbentuk dan berkembangnya manajemen profesional, (3) kuatnya komitmen tanggung jawab sosial dari organisasi terhadap lingkungan dan (5) semangat untuk menjaga keunggulan organisasi.

Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah proses dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain dalam perusahaan, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang masuk akal sehubungan dengan pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut; (1) efektivitas dan efisiensi operasi, (2)

reliabilitas pelaporan keuangan, dan (3) kepatuhan pada hukum dan regulasi yang berlaku (Murtanto, 2005)

Menurut Arens (2008)

Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen dalam kategori berikut ini: (1) reliabilitas pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi, serta (3) ketaatan pada ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern menurut COSO 1992 dan SAS 78 dalam (Hiro, 2000), adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal: (1) Keandalan pelaporan keuangan, (2) Kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, (3) Efektivitas dan efisiensi operasi.

Struktur pengendalian intern mencakup lima kategori kebijakan dan prosedur yang dirancang serta digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian dapat dipenuhi. Kelima kategori tersebut merupakan komponen dari sistem pengendalian intern yaitu ; (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) aktivitas pengendalian, (4) informasi dan komunikasi serta (5) pemantauan (Arens, 2008).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan proses yang dirancang oleh manajemen organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan bersangkutan. Tanpa lingkungan pengendalian yang efektif, keempat komponen lainnya mungkin tidak akan menghasilkan pengendalian internal yang efektif, tanpa menghiraukan kualitasnya.

Pengendalian intern meliputi lima komponen pengendalian yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen

untuk memberikan jaminan bahwa sasaran hasil pengendalian manajemen akan terpenuhi (Arens, 2008:376). Komponen pengendalian intern menurut (Arens, 2008) terdiri atas: (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) aktivitas pengendalian (4) informasi dan komunikasi (5) pemantauan.

Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyadi Sudrajat (2006) menemukan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* di PT Astra International Tbk. Lebih jauh lagi, budaya perusahaan di PT Astra International Tbk ternyata memberikan peranan yang positif terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* di PT Astra International Tbk.

Penelitian yang dilakukan oleh Ventriana (2009) tentang pengaruh budaya perusahaan terhadap penerapan *good corporate governance* pada PT perusahaan gas negara (persero) tbk. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* serta adanya kinerja komite GCG yang belum optimal. PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk baru saja mengganti budaya perusahaannya sehingga persentase pengaruh budaya perusahaan yang baru ini terhadap pelaksanaan prinsip GCG tidak terlalu besar karena kurangnya sosialisasi pada budaya perusahaan yang baru tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2009) tentang pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* survei pada rumah sakit Mojosongo 2 Palur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap penerapan GCG. Dengan sistem pengendalian intern yang baik, tingkat kecurangan dapat di minimalisir dan penerapan GCG dapat dilakukan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Agusno (2007) tentang pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Pengendalian intern memiliki pengaruh positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada tingkat yang cukup. Kondisi ini memperlihatkan bahwa semakin baik pengendalian intern akan mendorong keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* sebagai variabel dependen dengan Budaya Organisasi, Pengendalian Intern sebagai variabel independen.

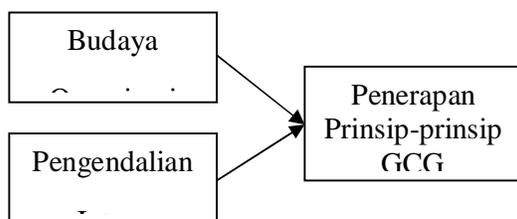
Good corporate governance adalah suatu sistem yang mengatur bagaimana suatu perusahaan atau organisasi dijalankan dan dikontrol atau sebagai tata kelola organisasi. Sistem ini mengatur secara jelas dan tegas hak dan kewajiban pihak-pihak yang terkait dalam organisasi. GCG juga merupakan suatu proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan organisasi dengan tujuan utama meningkatkan nilai-nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap mempertahankan kepentingan *stakeholder* yang lain. Jika prinsip-prinsip *good corporate governance* diterapkan dengan konsisten dapat memperkecil peluang aktivitas rekayasa kinerja yang mengakibatkan laporan keuangan tidak menggambarkan nilai fundamental organisasi serta terbukti dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan.

Budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mempunyai karyawan yang mampu memperlihatkan ketepatan,

analisis, dan perhatian terhadap detail maka secara tidak langsung proses kegiatan yang terjadi pada organisasi tersebut akan menjadi lebih baik, tepat dan akurat. Oleh sebab itu, semakin kuat penerapan budaya organisasi maka semakin tinggi pula penerapan GCG di sebuah organisasi.

Pengendalian intern merupakan salah satu cara untuk mengendalikan kegiatan yang ada di organisasi untuk menjaga organisasi dan meminimalkan hambatan yang akan dihadapi organisasi. Dengan diterapkannya pengendalian intern secara efektif yang bertujuan (1) keandalan laporan keuangan, (2) eketifitas dan efisiensi dari operasional dan (3) pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa diterapkan, maka organisasi telah menerapkan prinsip-prinsip GCG yaitu, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG akan berhasil jika didukung oleh pengendalian intern yang efektif dari organisasi tersebut.

Gambar Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang dapat dibuat dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara budaya organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara pengendalian intern terhadap

penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

METODE PENELITIAN

Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan tergolong pada penelitian kausatif. Penelitian ini dilakukan pada seluruh rumah sakit umum baik pemerintah maupun swasta yang ada di kota Padang, dimana data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh rumah sakit umum yang terdapat dikota padang, baik rumah sakit pemerintah maupun rumah sakit swasta. Jumlah rumah sakit umum yang ada di kota Padang sebanyak 12 rumah sakit, yang terdiri dari 4 rumah sakit umum pemerintah dan 8 rumah sakit umum swasta.

Pemilihan sampel penelitian ini akan dilakukan dengan metode *Total Sampling* yaitu dengan mengambil seluruh populasi rumah sakit umum yang ada di kota Padang. Total sampel yang akan diteliti yakni sebanyak 12 rumah sakit.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self-Report data*). Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden yang bekerja sebagai staf akuntansi di seluruh rumah sakit umum di kota Padang.

Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden. Sumber data dari penelitian ini adalah *score* total yang diperoleh dari pengisian kuisisioner yang telah disebarakan pada para responden.

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Variabel ini menggunakan skala likert 5, dengan skor 1 (tidak pernah) sampai dengan skor 5 (selalu).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan pengendalian intern. Kedua variabel ini diukur dengan skala likert 5, skor 1 (tidak pernah) sampai dengan skor 5 (selalu). Semakin tinggi skor berarti semakin berpengaruh budaya organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Variabel-variabel yang diukur dalam kuisioner mencakup: 1) Budaya Organisasi, 2) Pengendalian Intern, 3) Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Kuisioner terdiri dari sejumlah pertanyaan tertutup yang menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
- a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Sebelum kuisioner dibagikan kepada responden, terlebih dahulu diadakan uji pendahuluan terhadap kuisioner. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas kepada responden yaitu

mahasiswa prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah mengambil mata kuliah Auditing 1 dan 2, sebanyak 30 orang yang dipilih secara acak. Uji validitas, digunakan rumus korelasi *product Moment*.

- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan/konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu atas kelompok individu walaupun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Kriteria untuk mengukur reliabilitas menurut Sekaran (2003) adalah :

1. Kurang dari 0,6 tidak reliabel
2. 0,6 – 0,7 dapat diterima
3. 0,7 – 0,8 baik
4. Lebih dari 0,8 reliabel

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig atau probabilitas < dari $\alpha = 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.
 - b. Jika nilai Sig atau probabilitas \geq dari $\alpha = 0,05$ maka residual berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan regresi berganda maka dilakukan uji Multikolinearitas. Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas yang berarti. Menurut Imam (2007) pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya hubungan linear antar variabel bebas (indeks), dilakukan dengan menggunakan *Variable Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada Multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji glejser. Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya Heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah proses pengolahan data yang telah didapat dari responden. Data tersebut dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Verifikasi Data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pernyataan sudah dijawab lengkap oleh responden.
- Menghitung nilai Jawaban
- Menghitung Nilai Tingkat Capai Responden (TCR) dari masing –masing kategori jawaban dari deskriptif variabel.

$$\text{TCR} = \frac{R_s}{n} \times 100$$

Nilai persentase diasumsikan ke dalam kriteria sebagai berikut:

- Interval jawaban responden 76%-100% kategorikan jawabannya baik.
- Internal jawaban responden 56%-75% kategorikan jawabannya cukup baik
- Internal jawaban responden <56% kategori jawabannya kurang baik.

Metode Analisis Data

a. Uji Regresi Berganda

Oleh karena hipotesis yang diajukan adalah membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Imam, 2007})$$

Dimana :

- Y = Penerapan Prinsip-prinsip GCG
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Pengendalian Intern
- β₁ = koefisien regresi X₁
- β₂ = koefisien regresi X₂
- α = koefisien korelasi
- e = error

b. Uji Model Penelitian

a) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut : Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} < 0,05$ maka hal ini berarti variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara serentak.

b) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis *R Square*. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1.

2. Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi (α) sebesar 5%.

1. Jika $\text{sig.} < 0,05$, dengan β sesuai dengan arah hipotesis, maka hipotesis diterima.
2. Jika $\text{sig.} \geq 0,05$, dengan β tidak sesuai dengan arah hipotesis, maka hipotesis ditolak.

Defenisi Operasional

1. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan *corporate governance* adalah untuk menciptakan nilai tambahan bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan.

3. Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah proses dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain dalam perusahaan, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang masuk akal sehubungan dengan pencapaian tujuan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 12 rumah sakit umum pemerintah dan swasta yang ada di kota Padang. Peneliti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (*total sampling*) karena jumlahnya tidak melebihi dari 100 subjek. Populasi dalam penelitian ini adalah 12 rumah sakit umum yang terdiri atas 4 rumah sakit umum pemerintah dan 8 rumah sakit umum swasta. Alasan penulis memilih rumah sakit sebagai populasi adalah karena adanya masalah pada rumah sakit umum kota Padang yang penulis temukan pada beberapa artikel.

Jumlah kuesioner disebarkan kepada 84 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kuesioner yang kembali dengan diisi lengkap dan dapat diolah sebanyak 70 kusioner.

Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi dan pengendalian intern, sedangkan variabel terikatnya adalah penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada rumah sakit umum di kota padang.

Berdasarkan pada Tabel hasil olahan statistik deskriptif dapat dilihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Untuk variabel Y (penerapan prinsip-prinsip GCG) diketahui besarnya nilai mean adalah 76,06 dengan standar deviasi 7,938, nilai maximum sebesar 95 nilai minimum sebesar 53. Untuk variabel X_1 (budaya organisasi) diketahui nilai mean 71,03 dengan standar deviasi 7,841 nilai maximum 88, nilai minimum sebesar 51. Untuk variabel X_2 (pengendalian

intern) dengan nilai mean 95,93 dengan standar deviasi 10,828 yang nilai maximum 120, nilai minimum sebesar 72

Uji Validitas dan Reliabilitas pada Data Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, dimana r_{tabel} untuk $N = 70$, adalah **0,235**. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item variabel X_1 , X_2 , dan Y semuanya di atas r_{tabel} . Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah valid.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai terkecil dan terbesar dari *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing instrumen. Untuk instrumen penerapan prinsip-prinsip GCG diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* terkecil 0,266. Instrumen budaya organisasi nilai *Corrected Item-Total Correlation* terkecil 0,413. Instrumen pengendalian intern nilai *Corrected Item-Total Correlation* terkecil 0,323

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang konstan. Nilai reliabilitas dinyatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen pernyataan lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2006). Dari nilai *cronbach's alpha* dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

Dari hasil nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada tabel 18 diatas yaitu instrument Budaya Organisasi adalah 0,877; Pengendalian Intren adalah 0,909; Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* adalah 0,872; menunjukkan nilai berada diatas 0,6. Dengan demikian semua instrument dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sebelum data diolah dengan regresi berganda maka dilakukan uji asumsi klasik untuk memperoleh keyakinan bahwa data yang diperoleh beserta variabel penelitian layak untuk diolah lebih lanjut. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Uji Normalitas Residual

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, yang mana jika nilai Sig (2-tailed)=0,05 maka distribusi data dapat dikatakan normal. Hasil pengolahan SPSS 16 didapat bahwa nilai masing-masing variabel nilai *kolmogorov smirnov* $> 0,05$, yaitu 0,610. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 *tolerance* $> 0,1$. Dari tabel 20 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dengan nilai VIF 1,591; variabel pengendalian intern (X_2) dengan VIF 1,591; pada variabel budaya organisasi (X_1) dengan nilai *tolerance* 0,628; variabel pengendalian intern (X_2) dengan nilai *tolerance* 0,628. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat kolerasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya, atau variabel *Independent* pada penelitian ini bebas multikol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil perhitungan masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai sig > 0,05 yaitu dalam uji ini, dapat nilai sig 0,240 untuk variabel X_1 0,295; untuk variable X_2 0,270. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi mengandung adanya heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Hasil Penelitian

a. Model Estimasi Regresi

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Kegiatan perhitungan statistik menggunakan SPSS 16. Dari hasil pengolahan data SPSS, didapat nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model regresi yang dipakai dapat digunakan. Pada Tabel 22 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$GCG = 9,505 + 0,197 BO + 0,515 PI$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 9,505 yang berarti bahwa adanya budaya organisasi, pengendalian intern, pada rumah sakit umum Kota Padang berada pada 9,505 satuan. Nilai koefisien dari variabel X_1 adalah sebesar 0,197 ini berarti bahwa dengan meningkatnya penerapan budaya organisasi satu satuan, maka akan meningkatkan penerapan prinsip-prinsip GCG sebesar 0,197 satuan dan bentuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah positif. Nilai koefisien X_2 adalah sebesar 0,515 berarti bahwa dengan meningkatnya pengendalian intern satu satuan maka akan meningkatkan penerapan prinsip-prinsip GCG sebesar 0,515 satuan dan bentuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah positif.

Uji Model

a. Uji F (*F Test*)

Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan merupakan model

tetap dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{tabel} dan F_{hitung} atau membandingkan antara nilai sig dan $\alpha=0,05$. Nilai F_{tabel} untuk $n=70$ pada $\alpha=0,05$ adalah 3,13. Nilai F_{hitung} adalah 88,664 sedangkan nilai signifikansi adalah 0,000. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < α 0,05.

b. Uji Koefisien Determinasi (Nilai *Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil *output* diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0.718 atau 71.8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan penegndalian intern) mampu menjelaskan 71.8% variasi variabel terikat (penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*), sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

1. Uji t (Uji Hipotesis)

a. Budaya Organisasi

Hipotesis pertama adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,667. Nilai t_{hitung} untuk variable pengalaman (X_1) adalah 2,270 Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,270 > 1,667$ (sig 0,26 = 0,05). Dengan nilai β 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b. Pengendalian Intern

Hipotesis kedua adalah pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,667 Nilai t_{hitung} untuk variabel independensi (X_2) adalah 9,018. Dengan nilai β 0,515, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,018 > 1,667$ (sig0,00 = 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian

intern berpengaruh secara signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi dalam suatu instansi maka penerapan prinsip-prinsip GCG juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Zarkasyi (2008) bahwa keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dipengaruhi oleh salah satu faktor internal, yaitu budaya organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan menghasilkan penerapan prinsip-prinsip GCG yang efektif.

Moeliono menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik menjadi penentu atau determinan dari (1) tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), (2) terbentuk dan berkembangnya manajemen profesional, (3) kuatnya komitmen tanggung jawab sosial dari instansi terhadap lingkungannya dan (4) semangat untuk menjaga keunggulan instansi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh data distribusi frekuensi variabel budaya organisasi yang mana salah satu indikatornya yaitu dalam melakukan pekerjaannya karyawan selalu berhati-hati dan cermat serta selalu mempunyai kesempatan untuk bisa mengemukakan ide demi perkembangan organisasi yang lebih baik. Jika dikaitkan dengan responsibilitas, maka instansi berusaha mewujudkan dan memelihara lingkungan bisnis yang sehat serta pihak yang berwenang dalam instansi

memiliki sikap profesional dan menjunjung etika. Ini diperlihatkan oleh tingkat capaian respondennya yang dinilai baik.

Namun tingkat capaian responden terendah ditunjukkan oleh salah satu indikator yaitu karyawan sedikit diberikan imbalan atau bonus atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik. Hal ini jika dikaitkan dengan responsibilitas, maka instansi mengabaikan tanggung jawab sosialnya dan belum menciptakan lingkungan bisnis yang sehat agar dapat meningkatkan motivasi dan integritas karyawan terhadap organisasi

2. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG. Hal ini berarti semakin kuat pengendalian intern dalam suatu instansi maka penerapan prinsip-prinsip GCG juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Arens (2004) bahwa keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dipengaruhi oleh faktor pengendalian internal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2009) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap penerapan GCG. Dengan sistem pengendalian intern yang baik, maka tingkat kecurangan dapat di minimalisir dan penerapan GCG dapat dilakukan dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan pengendalian intern yang efektif maka akan mendorong penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Pengendalian intern efektif jika organisasi telah melaksanakan dan menerapkan lima elemen yang membangun pengendalian yang terdiri atas lingkungan pengendalian, penilaian risiko,

aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan. Sementara itu jika dikaitkan dengan lima prinsip *good corporate governance* (transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, kewajaran) maka terdapat kesesuaian antara elemen yang membangun pengendalian intern tersebut dengan prinsip-prinsip *good corporate governance* sehingga dengan menerapkan pengendalian intern maka organisasi telah menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* yaitu transparansi, akuntabilitas dan pertanggungjawaban.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh data distribusi frekuensi variabel pengendalian intern yang mana salah satu indikatornya yaitu dalam tiap instansi telah memiliki kode etik tertulis dan semua anggota atau staf karyawan yang ada dalam organisasi mengetahuinya. Organisasi menerapkan kebijakan tertulis mengenai perekrutan, orientasi, pelatihan, kompensasi, dan perlindungan pegawai dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah menerapkan prinsip transparansi.

Pembagian tugas dan jabatan terstruktur dengan baik, organisasi mempunyai kejelasan dan bukti tertulis dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dengan baik. Dengan adanya kejelasan dan bukti tertulis tentang pembagian tugas dan jabatan, menunjukkan bahwa organisasi telah menerapkan prinsip akuntabilitas.

Ketika sebuah instansi yang telah memiliki kode etik secara tertulis dan diterapkan dengan baik, maka hal ini akan sangat membantu dalam penerapan prinsip-prinsip GCG yang akan mengurangi penyimpangan dalam instansi.

Hasil penelitian juga menunjukkan data distribusi frekuensi variabel pengendalian intern yang rendah pada indikator terdapat kesulitan dalam menilai risiko yang terkait produk dan transaksi instansi dan kebijakan bahwa informasi harus disajikan dalam bentuk laporan

keuangan supaya dapat dikomunikasikan. Hal ini jika dikaitkan dengan akuntabilitas, maka organisasi belum membangun komite audit dan risiko untuk mendukung fungsi pengawasan serta instansi harus menyiapkan laporan keuangan agar dapat dikomunikasikan dengan pihak terkait dalam organisasi

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada seluruh rumah sakit umum di kota Padang.
2. Pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada seluruh rumah sakit umum di kota Padang.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penulis telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini.

Kuesioner yang peneliti sebarakan masih terdapat banyak kendala dalam pengisian, Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan.

Data penelitian yang berasal dari responden yang disampaikan secara tertulis dengan bentuk kuesioner mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian. Karena persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya (subjektif) dan akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara.

risiko, kebijakan perusahaan atau organisasi dan transparansi informasi organisasi.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan meningkatkan motivasi serta integritas karyawan yang ada dalam organisasi, sebaiknya pihak manajemen rumah sakit memberikan imbalan (*reward*) kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik.
2. Karena kondisi yang dinamis maka manajemen harus mengembangkan mekanisme untuk mengidentifikasi dan berhadapan dengan suatu risiko. Manajemen juga harus merancang dan mengoperasikan pengendalian internal untuk memperkecil kesalahan dan kecurangan sebagai akibat dari ketidakpastian kondisi tersebut.
3. Untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* maka organisasi perlu menetapkan kebijakan bahwa informasi perlu disajikan dalam bentuk laporan keuangan supaya dapat dikomunikasikan dan dapat memelihara akuntabilitas untuk aset yang terkait.
4. Untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* maka organisasi perlu mempertimbangkan kualifikasi profesionalisme auditor eksternal. Pihak rumah sakit harus mempertimbangkan eksternal auditor yang memenuhi syarat (berbasis profesional), sehingga kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban organisasi dapat terlaksana secara efektif.
5. Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* seperti; manajemen pengendalian

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Prasetyo dan Ida Ayu Brahmasari. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Universitas 17 Agustus, Volume 10.* No 2 Surabaya
- Arens, Alvin A. 2004. *Auditing Dan Pelayanan Verifikasi Pendekatan Terpadu.* Alih Bahasa Tim Dejacarta. Jakarta: PT. Indeks
- Arens, A.A., R.J Elder, & M.S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance.* Alih Bahasa Herman Wibowo. Jakarta: Erlangga
- Ariyadi, Sudrajat. 2006. "Analisis Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance.*" *Skripsi Universitas Bina Nusantara.*
- Devfi, Agustina. 2008. "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance.*" *Skripsi UNP*
- Fandy, Tjiptono. 2000. *Manajmene Jasa.* Yogyakarta: PT Andi
- Good Corporate Governance, Pengertian dan Konsep Dasar.* Melalui (<http://www.madani-ri.com/>) [5/12/11]
- Hiro, Tugiman. 2000. "Pengaruh Peran Auditor Intern Serta Faktor-Faktor Pendukungnya Terhadap

- Peningkatan Pengendalian Intern dan Kinerja Perusahaan.” *Disertasi UNPAD*
- Imam, Ghozali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Inspektorat Desak Agar SKPD Terkait Tunaikan Kewajiban. Melalui (www.padangtoday.com) [14/12/2011]
- I Nyoman, Tjager et all. 2003. *Corporate Governance Tantangan dan Kesempatan Bagi Komunitas Bisnis Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhall Indonesia
- Kast, Fremont E dan James E Rosenzweig. 2004. *Organisasi Dan Manajemen 2*. Terjemahan Drs A. Harsymi Ali. Jakarta: Bumi Aksara
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Good Corporate Culture Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance*. Jakarta: Elex Media
- Murtanto. 2005. *Sistem Pengendalian Intern Untuk Bisnis*. Jakarta: PT Hecca Mitra Utama
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nur, Lutfi Wulandari. 2009. “Analisis Kinerja Perusahaan Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*.” *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini. 2007. “Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.” *SNA X Makassar*
- Rindang, Widuri Dan Asteria Paramita. 2007. Hubungan Peranan Budaya Perusahaan terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT. Andi
- Surat Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-117/MBU/2002
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 004/Menkes/SK/I/2003
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/Menkes/SK/II/2008
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SK/III/2002
- Pratolo, Suryo. 2007. “*Good Corporate Governance* Dan Kinerja BUMN Di Indonesia Aspek Audit Manajemen Dan Pengendalian Intern Sebagai Variabel Eksogen.” *SNA X Makassar*
- Sutojo, Siswanto Dan E. Jhon Aldridge. 2005. *Good Corporate Governance Tata Kelola Perusahaan Yang Sehat*. Jakarta: PT Damar Mulia Pustaka

- Teman, H Koesmono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7. No 2*
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Penigkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Triguno. 2000. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press
- Uma, Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Veithzal, Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ventriana, Dian Putri. 2009. "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance*." *Skripsi Universitas Bina Nusantara*.
- Yayang, Wirawan. 2008. "Pengaruh Peran Auditor Internal Dan Etika Bisnis Terhadap Pelaksanaan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*." *Skripsi UNP*
- Wahyudin, Zarkasyi. 2008. *Good Corporate Governance*. Alfabeta. Bandung
- Zulham, Muhammad. 2008. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Tesis USU*

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
Data Hasil Penelitian
Pengujian 1
Variabel Budaya Organisasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.889	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.37	43.686	.547	.533	.868
VAR00003	59.29	45.975	.512	.585	.871
VAR00004	59.47	44.137	.629	.599	.865
VAR00005	59.36	43.711	.413	.377	.876
VAR00006	59.44	42.598	.769	.765	.859
VAR00007	59.50	45.007	.542	.591	.869
VAR00008	59.29	43.222	.706	.574	.862
VAR00009	59.91	42.398	.525	.671	.870
VAR00010	60.27	43.679	.419	.468	.876
VAR00011	59.40	44.041	.669	.602	.864
VAR00012	59.61	44.008	.558	.543	.868
VAR00013	59.84	45.381	.340	.289	.878
VAR00014	59.47	45.557	.476	.562	.871
VAR00015	59.66	44.605	.524	.626	.869
VAR00016	59.94	43.968	.460	.566	.873
VAR00017	59.31	45.987	.526	.415	.870

Pengujian Ke 2
Variabel Pengendalian Intern

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.918	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.5429	109.672	.459	.	.907
VAR00002	92.3571	105.160	.459	.	.907
VAR00003	91.9857	105.145	.440	.	.908
VAR00004	92.0143	105.435	.623	.	.903
VAR00005	92.1286	107.824	.323	.	.911
VAR00006	91.9143	104.659	.692	.	.902
VAR00007	91.8286	106.318	.656	.	.903
VAR00008	92.0000	104.377	.519	.	.906
VAR00009	91.7857	104.693	.667	.	.903
VAR00010	92.4000	104.794	.558	.	.905
VAR00011	91.9000	107.454	.586	.	.905
VAR00012	91.8714	104.925	.740	.	.902
VAR00013	91.9714	103.738	.753	.	.901
VAR00014	92.2429	106.679	.436	.	.907
VAR00015	91.8143	110.820	.388	.	.908
VAR00016	91.6429	106.784	.618	.	.904
VAR00017	91.6286	109.628	.504	.	.906
VAR00018	92.3429	104.837	.590	.	.904
VAR00019	92.0429	105.114	.450	.	.908
VAR00020	92.0571	106.431	.374	.	.910
VAR00021	92.0143	107.000	.590	.	.904
VAR00022	92.4000	106.620	.498	.	.906
VAR00023	92.0571	108.431	.473	.	.906
VAR00024	92.0571	105.649	.502	.	.906

Data Hasil Penelitian
Variabel Penerapan Prinsip-prinsip GCG

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.872	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.2286	51.541	.271	.431	.864
VAR00002	67.3857	50.530	.322	.552	.863
VAR00003	67.2429	48.389	.657	.557	.850
VAR00004	67.9000	47.830	.463	.543	.858
VAR00005	67.2857	49.106	.600	.644	.852
VAR00006	67.0571	49.127	.615	.638	.852
VAR00007	67.1286	47.447	.664	.769	.848
VAR00008	67.2286	46.961	.622	.734	.849
VAR00009	67.7857	49.591	.274	.263	.870
VAR00010	67.7286	51.621	.266	.406	.864
VAR00011	67.3286	49.006	.618	.764	.852
VAR00012	67.5143	49.964	.398	.521	.860
VAR00013	67.2714	48.751	.565	.638	.853
VAR00014	67.2143	47.417	.702	.689	.847
VAR00016	67.1857	50.704	.333	.613	.862
VAR00017	67.4571	49.904	.427	.627	.858
VAR00018	67.4714	48.948	.536	.662	.854
VAR00019	67.3857	49.516	.443	.569	.858

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GCG	70	53	95	76.06	7.938
Budaya	70	51	88	71.03	7.841
Pengendalian	70	72	120	95.93	10.828
Valid N (listwise)	70				

UJI NORMALITAS DATA

NParTests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		GCG	Budaya Organisasi	Pengendalian Intern
N		70	70	70
Normal Parameters ^a	Mean	71.5000	63.5429	96.0000
	Std. Deviation	7.60387	7.06632	10.73934
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.104	.160
	Positive	.098	.104	.160
	Negative	-.080	-.074	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.817	.870	1.335
Asymp. Sig. (2-tailed)		.517	.435	.057
a. Test distribution is Normal.				

UJI ASUMSI KLASIK
UJI NORMALITAS DATA RESIDUAL

NParTests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98184953
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.065
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.760
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610
a. Test distribution is Normal.		

UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengendalian Intern, Budaya Organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: GCG

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.718	4.04084

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Budaya Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2895.496	2	1447.748	88.664	.000 ^a
	Residual	1094.004	67	16.328		
	Total	3989.500	69			

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: GCG

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.628	1.591
	Pengendalian Intern	.628	1.591

a. Dependent Variable: GCG

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya Organisasi	Pengendalian Intern
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	21.402	1.00	.18	.21
	3	.005	25.141	.00	.82	.79

a. Dependent Variable: GCG

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Nonparametric Correlations

Coefficient Correlations^a

Model			Pengendalian Intern	Budaya Organisasi
1	Correlations	Pengendalian Intern	1.000	-.610
		Budaya Organisasi	-.610	1.000
	Covariances	Pengendalian Intern	.003	-.003
		Budaya Organisasi	-.003	.008

a. Dependent Variable: GCG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	2.841		1.185	.240
	Budaya Organisasi	.053	.050	.161	1.054	.295
	Pengendalian Intern	-.037	.033	-.170	-1.113	.270

a. Dependent Variable: AbsRes1

UJI F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2895.496	2	1447.748	88.664	.000 ^a
	Residual	1094.004	67	16.328		
	Total	3989.500	69			

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: GCG

DETERMINASI**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.718	4.04084

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Budaya Organisasi

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengendalian Intern, Budaya Organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: GCG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.505	4.886		1.946	.056
	Budaya Organisasi	.197	.087	.183	2.270	.026
	Pengendalian Intern	.515	.057	.728	9.018	.000

a. Dependent Variable: GCG

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya Organisasi	Pengendalian Intern
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	21.402	1.00	.18	.21
	3	.005	25.141	.00	.82	.79

a. Dependent Variable: GCG