

**Universitas Bina Nusantara  
Jurusan Manajemen – Fakultas Ekonomi**

---

**Pernyataan Kesiapan Skripsi untuk Ujian Pendadaran**

Saya, Ariyadi Sudradjat, dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

**ANALISIS PERANAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP  
PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE  
PT ASTRA INTERNATIONAL TBK**

adalah benar hasil karya saya dan belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah,  
sebagian, atau seluruhnya atas nama saya atau pihak lain

Jakarta, 3 Januari 2006

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

Penyusun Skripsi

Chandra W Widhianto  
Kode Dosen : D2308

Ariyadi Sudradjat  
NIM : 0600653972

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Antonius Herusetya,SE.,MM.,Ak



**ANALISIS PERANAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP  
PELAKSANAAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*  
PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk**

Ariyadi Sudradjat – 0600653972

**Abstrak**

PT Astra International Tbk merupakan suatu perusahaan nasional yang telah diakui memiliki tata kelola perusahaan terbaik di Indonesia. Selain itu, PT Astra International Tbk juga dikenal sebagai perusahaan yang sangat menjunjung tinggi sistem nilai yang berlaku pada perusahaan dalam menjalankan setiap proses dan kegiatan bisnisnya. Oleh karena itu, penyusun ingin mengetahui besarnya peranan dari pengimplementasian sistem nilai (dalam hal ini adalah budaya perusahaan) terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* di PT Astra International Tbk.

Untuk melakukan analisa, penyusun menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian menggunakan pendekatan studi kasus. Data yang akan dianalisa, dikumpulkan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Untuk penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan teori-teori yang terkait dengan masalah budaya perusahaan dan *Good Corporate Governance*. Sedangkan penelitian lapangan dilakukan dengan wawancara untuk mengetahui budaya perusahaan PT Astra International Tbk dan penyebaran kuesioner untuk mengukur peranan budaya perusahaan terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Untuk kuesioner, pertanyaan berfokus pada pengamalan budaya yang ada pada perusahaan dan hubungan antara budaya perusahaan terhadap *Good Corporate Governance*. Sedangkan jawaban kuesioner menggunakan skala Likert. Sebelum dianalisis, data hasil kuesioner diuji dahulu validitas dan reliabilitasnya. Setelah itu, untuk menganalisis data hasil kuesioner digunakan metode korelasi Pearson dan metode Crosstabs. Dengan menggunakan kedua metode ini, akan diketahui arah dan besarnya peranan budaya perusahaan terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

Hasil dari penelitian yang penyusun lakukan adalah bahwa budaya perusahaan (dalam hal ini maksudnya budaya yang baik) 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.

**Kata Kunci**

*peranan, budaya perusahaan, Good Corporate Governance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga segala rintangan dan kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan skripsi ini dapat teratasi. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Bina Nusantara.

Mengingat dalam proses penyusunan skripsi ini, penyusun telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang sangat besar sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini, penyusun ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Bapak Prof. DR.Geraldus Polla, M.App.Sc., Rektor Universitas Bina Nusantara
- Bapak Parulian Sihotang, Ak., M.Acc., Dipres., Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bina Nusantara
- Bapak Antonius Herusetya, SE., MM., Ak., Ketua Jurusan Manajemen Universitas Bina Nusantara
- Ibu Tjia Fie Tjoe, S.Kom., MM., Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Bina Nusantara
- Bapak Chandra W Widhianto, SE., MM., MCom.(IS), dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberi bimbingan, masukan, dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini
- Bapak Dindin M. Machfudz, Senior Manager Head – External Relations Dept PT Astra International Tbk, yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian skripsi ini di PT Astra International Tbk
- Ibu Erita Yohan, Manager Public Relations Division PT Astra International Tbk , yang telah menyetujui proposal skripsi penyusun
- Bapak Yakub Liman, Chief Astra Management Development Institute, yang telah menyediakan waktunya untuk melakukan wawancara dengan penyusun
- Ka Johan Lie, Recruitment and Career Management Department PT Astra International Tbk , yang telah banyak membantu untuk menyalurkan proposal skripsi penyusun
- Bustamin Abdul Hakam, rekan mahasiswa penyusun, yang telah banyak memberikan dorongan untuk bersikap optimis ketika proposal skripsi penyusun belum disetujui pihak PT Astra International Tbk
- Yanto dan Ardhi Suryadi, Asisten Lab Manajemen, yang telah banyak membantu penyusun dalam perhitungan statistik menggunakan aplikasi SPSS 10.0
- Ibu Arlaine Djim, S.Kom., MM., dosen Universitas Bina Nusantara, yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini
- Segenap karyawan PT Astra International Tbk, yang telah bersedia untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang diberikan
- Teman-teman rekan mahasiswa, papi dan mami, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu, yang telah membantu penyusun dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca dan semua pihak yang berkepentingan, serta bagi ilmu pengetahuan. Terima kasih.

Jakarta, 11 Januari 2006

Penyusun,

Ariyadi Sudradjat

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN <i>HARDCOVER</i>	ii
HALAMAN PERNYATAAN DEWAN PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
Bab 1 . PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
Bab 2. LANDASAN TEORI	7
2.1 Perusahaan	7
2.1.1 Pengertian Perusahaan	7
2.1.2 Pemegang Kepentingan Utama Dalam Perusahaan	8
2.2 Sistem Organisasi	8
2.1.2 Struktur Organisasi	8
2.3 Nilai dan Kepuasan Kerja	9
2.3.1 Nilai	9
2.3.2 Sikap	9
2.3.3 Kepuasan Kerja	9
2.4 Etika Bisnis	10
2.4.1 Etika	10
2.4.2 Norma Etika	11
2.4.3 Kerangka Kerja Etika	11
2.4.4 Sudut Pandang Etika Bisnis	12
2.4.5 Prinsip Etika	14
2.4.6 Mempertahankan Standar Etika	16
2.4.7 Tanggung Jawab Kepada Pemegang Saham	17
2.5 Budaya Perusahaan	18
2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi (Perusahaan)	18

2.5.2 Hakikat Budaya Organisasi	19
2.5.3 Fungsi Budaya Organisasi	20
2.5.4 Proses Pembentukan Budaya	21
2.5.5 Pentingnya Budaya Organisasi	21
2.5.6 Cara Karyawan Mempelajari Budaya	23
2.5.7 Cara Mempertahankan Budaya	24
2.6 <i>Good Corporate Governance</i>	25
2.6.1 Latar Belakang <i>Good Corporate Governance</i>	25
2.6.2 Pengertian <i>Good Corporate Governance</i>	26
2.6.3 Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	27
2.6.3.1 Pemegang Saham	27
2.6.3.2 Dewan Komisaris	28
2.6.3.3 Direksi	33
2.6.3.4 Sistem Audit	36
2.6.3.5 Sekretaris Perusahaan	38
2.6.3.6 Pihak-Pihak Yang Berkepentingan	38
2.6.3.7 Keterbukaan	39
2.6.3.8 Kerahasiaan	40
2.6.3.9 Etika Berusaha dan Anti Korupsi	40
2.6.3.10 Donasi	41
2.6.3.11 Kepatuhan Kepada Peraturan Perundang-Undangan Tentang Proteksi Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Pelestarian Lingkungan	41
2.6.3.12 Kesempatan Kerja Yang Sama	42
2.6.4 Aspek-Aspek <i>Good Corporate Governance</i>	42
2.6.5 Manfaat <i>Good Corporate Governance</i>	44
2.6.6 Dampak Tidak Menerapkan <i>Good Corporate Governance</i>	45
2.6.7 Peraturan Mengenai <i>Good Corporate Governance</i>	46
2.7 Hubungan Antara Budaya Perusahaan dan <i>Good Corporate Governance</i>	46
2.7.1 Budaya Perusahaan Sebagai Inti dari <i>Good Corporate Governance</i>	46
2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Perumusan Hipotesis	48
2.9 Metodologi Penelitian	49
2.9.1 Jenis dan Metode Penelitian	49
2.9.2 Teknik Pengumpulan Data	49
2.9.3 Definisi Operasional dan Instrumen Pengukuran	51
2.9.4 Teknik Analisis Data	52
2.9.5 Kelemahan Teknik Analisis Data	56

Bab 3. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	57
3.1 Perkembangan Perusahaan	57
3.2 Kondisi Bisnis Perusahaan	58
3.2.1 Keadaan Keuangan	58
3.2.2 Kegiatan Usaha dan Produk	59
3.2.3 Analisis Porter	60
3.2.4 Tata Kelola Perusahaan	62
3.2.5 Visi, Cita-cita dan Motto Astra	65
3.2.6 Sistem Nilai Astra	65
3.3 Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan	81
3.3.1 Struktur Organisasi	81
3.3.2 Uraian Pekerjaan	82
Bab 4. ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	84
4.1 Analisis Kuesioner	84
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	85
4.2.1 Uji validitas dan Reliabilitas	85
4.2.2 Data Hasil Kuesioner	93
4.2.3 Analisis Crosstabs	101
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi (Pearson) dan Koefisien Regresi	145
4.2.5 Analisis Matriks CC-CG	150
4.3 Pembahasan	152
4.4 Hasil Penelitian	157
Bab 5. SIMPULAN DAN SARAN	158
5.1 Simpulan	158
5.2 Saran	158
5.3 Keterbatasan Skripsi	160
Daftar Pustaka	162
Lampiran	
Riwayat Hidup	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman	
Gambar 2.1	Proses Pembentukan Budaya	21
Gambar 2.2	Budaya Perusahaan-Inti Empat Konteks	47
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran	48
Gambar 2.4	Diagram Pencar dengan Pasangan (X,Y)	54
Gambar 3.1	Struktur Bisnis PT Astra International Tbk	59
Gambar 3.2	Analisis Porter	61
Gambar 3.3	Astra Values System	66
Gambar 3.4	Astra Human Resources Management	79
Gambar 3.5	Struktur Perusahaan PT Astra International Tbk	81
Gambar 4.1	Diagram Regresi	149
Gambar 4.2	Matriks CC-CG 1	151
Gambar 4.3	Matriks CC-CG 2	152

## DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 2.1	Peringkat Faktor Untuk Memotivasi Karyawan	22
Tabel 2.2	Definisi Operasional dan Instrumen Pengukuran	51
Tabel 2.3	Matriks CG-CC	53
Tabel 2.4	Gradasi Jawaban Kuesioner	55
Tabel 3.1	Ringkasan Keuangan PT Astra International Tbk 200-2004	58
Tabel 4.1	Validitas Butir-Butir Pertanyaan	85
Tabel 4.2	Validitas Butir-Butir Pertanyaan Setelah Eliminasi	86
Tabel 4.3	Data Hasil Kuesioner Penerapan Budaya	88
Tabel 4.4	Data Hasil Kuesioner Hubungan Budaya Perusahaan Terhadap <i>Good Corporate Governance</i>	88
Tabel 4.5	Penerapan Budaya Kejujuran	91
Tabel 4.6	Penerapan Budaya Bertanggung Jawab	91
Tabel 4.7	Penerapan Budaya Kesenjangan	91
Tabel 4.8	Penerapan Budaya Ketaatan Pada Peraturan	92
Tabel 4.9	Penerapan Budaya Penghindaran Kepentingan Pribadi	92
Tabel 4.10	Hubungan Penerapan Budaya Ketaatan Pada Peraturan dengan Penghindaran Timbulnya Benturan Kepentingan Seperti Transaksi Orang Dalam	92
Tabel 4.11	Menjaga Keamanan dan Kerahasiaan Serta Membatasi Akses Atas Data dan Informasi Perusahaan	93
Tabel 4.12	Hubungan Penerapan Budaya Ketaatan Pada Peraturan dengan Kepatuhan Terhadap aturan Yang Berlaku Dalam Perusahaan	93
Tabel 4.13	Hubungan Penerapan Budaya Kejujuran dengan Penyampaian Informasi Yang Relevan, Akurat, dan Dapat Dipercaya Berkenaan dengan Kinerja Operasional, Keuangan, dan Risiko Usaha Perusahaan	94
Tabel 4.14	Hubungan Penerapan Budaya Penghindaran Kepentingan Pribadi dengan Peningkatan Kompetensi dan Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas dan Peran Komisaris, Manajemen dan karyawan	94
Tabel 4.15	Hubungan Penerapan Budaya Kesenjangan dalam Pembuatan Keputusan, Perencanaan, Tender, Kebijakan dan Negosiasi Bisnis terhadap Hak-Hak Pemegang Saham Minoritas	95

Tabel 4.16	Hubungan Penerapan Budaya Bertanggung Jawab terhadap Pemberian Informasi Yang Tepat Waktu, Konsisten, Jelas dan Dapat Dibandingkan	95
Tabel 4.17	Hubungan Penerapan Budaya Bertanggung Jawab terhadap Nilai-Nilai Sosial, Proteksi Kesehatan Karyawan, Keselamatan Kerja, Pelestarian Lingkungan Serta Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	96
Tabel 4.18	Hubungan Penerapan Budaya Kejujuran terhadap Keterbukaan dalam Melaksanakan Proses Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Perusahaan	96
Tabel 4.19	Hubungan Penerapan Budaya Ketaatan terhadap Pengelolaan Perusahaan Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku	97
Tabel 4.20	Hubungan Penerapan Budaya Bertanggung Jawab terhadap Kehadiran dalam Rapat secara Teratur	97
Tabel 4.21	Hubungan Penerapan Budaya Kesetaraan terhadap Pembatasan Kekuasaan Atasan dalam Hal Tindakan Sewenang- Wenang	98
Tabel 4.22	Hubungan Penerapan Budaya Penghindaran Kepentingan Pribadi terhadap Benturan Kepentingan dan Pengaruh Pada Pihak-Pihak Tertentu	98
Tabel 4.23	Hubungan Penerapan Budaya Kesetaraan terhadap Penciptaan Kesempatan Kerja Yang Sama, Tanpa Membedakan Jenis Kelamin, Usia, Agama, Suku, Golongan dan Cacat Tubuh Tertentu	99
Tabel 4.24	Hubungan Penerapan Budaya Ketaatan Pada Peraturan untuk Tidak Melakukan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme	99
Tabel 4.25	Hubungan Penerapan Budaya Penghindaran Kepentingan Pribadi untuk Menghindari Terjadinya Kasus "Informasi Orang Dalam"	100
Tabel 4.26	Hubungan Penerapan Budaya Bertanggung Jawab terhadap Keberanian Karyawan untuk Mengungkapkan Pelanggaran Terhadap Peraturan	100
Tabel 4.27	Hubungan Penerapan Budaya Penghindaran Kepentingan Pribadi terhadap Efektifitas dan Efisiensi Dalam Pengelolaan	101
Tabel 4.28	Kejujuran * Menghindari Transaksi Orang Dalam / "Insider Trading" Crosstabulation	101
Tabel 4.29	Kejujuran * Menjaga Keamanan dan Kerahasiaan Serta Membatasi Akses Bagi Pihak Yang Tidak Berkepentingan atas Data dan Informasi Perusahaan Crosstabulation	102

Tabel 4.30	Kejujuran * Mematuhi Aturan yang Berlaku Dalam Perusahaan Crosstabulation	102
Tabel 4.31	Kejujuran * Pengungkapan Informasi Yang Relevan, Akurat dan Dapat Dipercaya Berkenaan Dengan Kinerja Operasional, Keuangan dan Risiko Usaha Perusahaan Crosstabulation	103
Tabel 4.32	Kejujuran * Meningkatkan Kompetensi & Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas dan Peran Crosstabulation	103
Tabel 4.33	Kejujuran * Memperhatikan Hak-hak Pemegang Saham Minoritas Dalam Membuat Keputusan Bisnis, Perencanaan, Tender, Kebijakan dan Negosiasi Bisnis Crosstabulation	104
Tabel 4.34	Kejujuran * Memberikan Informasi Tepat Waktu, Konsisten, Jelas dan Dapat Dibandingkan Kepada Stakeholder Crosstabulation	104
Tabel 4.35	Kejujuran * Memperhatikan Nilai Sosial, Proteksi Kesehatan Karyawan, Keselamatan Kerja, Pelestarian Lingkungan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Crosstabulation	105
Tabel 4.36	Kejujuran * Keterbukaan dalam Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Perusahaan Crosstabulation	105
Tabel 4.37	Kejujuran * Pengelolaan Perusahaan sesuai dengan Perundang-Undangan Yang Berlaku Crosstabulation	106
Tabel 4.38	Kejujuran * Menghadiri Rapat Secara Teratur Crosstabulation	106
Tabel 4.39	Kejujuran * Pembatasan Kekuasaan Atasan Dalam Hal Tindakan Sewenang-Wenang Terhadap Bawahan Crosstabulation	106
Tabel 4.40	Kejujuran * Menghindari Benturan Kepentingan dan Menghindari Memberikan Pengaruh Terhadap Pihak Tertentu Crosstabulation	107
Tabel 4.41	Kejujuran * Menciptakan Kesempatan Kerja Yang Sama, Tanpa Membedakan Jenis Kelamin, Usia, Agama, Suku, Golongan dan Cacat Tubuh Tertentu	107
Tabel 4.42	Kejujuran * Tidak Melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Crosstabulation	108
Tabel 4.43	Kejujuran * Menjaga Informasi Rahasia untuk Menghindari Terjadinya "Informasi Orang Dalam" Crosstabulation	108
Tabel 4.44	Kejujuran * Berani Mengungkapkan Pelanggaran Terhadap Peraturan Perusahaan Crosstabulation	109
Tabel 4.45	Kejujuran * Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Perusahaan Crosstabulation	109
Tabel 4.46	Bertanggung Jawab * Menghindari Transaksi Orang Dalam / "Insider	110

	Trading" Crosstabulation	
Tabel 4.47	Bertanggung Jawab * Menjaga Keamanan dan Kerahasiaan Serta Membatasi Akses Bagi Pihak Yang Tidak Berkepentingan Atas Data dan Informasi Perusahaan Crosstabulation	110
Tabel 4.48	Bertanggung Jawab * Mematuhi Aturan yang Berlaku Dalam Perusahaan Crosstabulation	111
Tabel 4.49	Bertanggung Jawab * Pengungkapan Informasi Yang Relevan, Akurasi dan Dapat Dipercaya Berkenaan Dengan Kinerja Operasional, Keuangan dan Risiko Usaha Perusahaan Crosstabulation	111
Tabel 4.50	Bertanggung Jawab * Meningkatkan Kompetensi & Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas dan Peran Crosstabulation	112
Tabel 4.51	Bertanggung Jawab * Memperhatikan Hak-hak Pegang Saham Minoritas Dalam Membuat Keputusan Bisnis, Perencanaan, Tender, Kebijakan dan Negosiasi Bisnis Crosstabulation	112
Tabel 4.52	Bertanggung Jawab * Meberikan Informasi Tepat Waktu, Konsisten, Jelas dan Dapat Dibandingkan Kepada Stakeholder Crosstabulation	113
Tabel 4.53	Bertanggung Jawab * Memperhatikan Nilai Sosial, Proteksi Kesehatan Karyawan, Keselamatan Kerja, Pelestarian Lingkungan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Crosstabulation	113
Tabel 4.54	Bertanggung Jawab * keterbukaan dalam Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Perusahaan Crosstabulation	114
Tabel 4.55	Bertanggung Jawab * Pengelolaan Perusahaan sesuai dengan Perundang-Undangan Yang Berlaku Crosstabulation	114
Tabel 4.56	Bertanggung Jawab * Menghadiri Rapat Secara Teratur Crosstabulation	115
Tabel 4.57	Bertanggung Jawab * Pembatasan Kekuasaan Atasan Dalam Hal Tindakan Sewenang-Wenang Terhadap Bawahan Crosstabulation	115
Tabel 4.58	Bertanggung Jawab * Menghindari Benturan Kepentingan dan Menghindari Memberikan Pengaruh Terhadap Pihak Tertentu Crosstabulation	116
Tabel 4.59	Bertanggung Jawab * Menciptakan Kesempatan Kerja Yang Sama, Tanpa Membedakan Jenis Kelamin, Usia, Agama, Suku, Golongan dan Cacat Tubuh Tertentu Crosstabulation	116
Tabel 4.60	Bertanggung Jawab * Tidak Melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Crosstabulation	117
Tabel 4.61	Bertanggung Jawab * Menjaga Informasi Rahasia Untuk Menghindari	117

	Terjadinya "Informasi Orang Dalam" Crosstabulation	
Tabel 4.62	Bertanggung Jawab * Berani Mengungkapkan Pelanggaran Terhadap Peraturan Perusahaan Crosstabulation	118
Tabel 4.63	Bertanggung Jawab * Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Perusahaan Crosstabulation	118
Tabel 4.64	Kesetaraan * Menghindari Transaksi Orang Dalam / "Insider Trading" Crosstabulation	118
Tabel 4.65	Kesetaraan * Menjaga Keamanan dan Kerahasiaan Serta Membatasi Akses Bagi Pihak Yang Tidak Berkepentingan atas Data dan Informasi Perusahaan Crosstabulation	119
Tabel 4.66	Kesetaraan * Mematuhi Aturan yang Berlaku Dalam Perusahaan Crosstabulation	119
Tabel 4.67	Kesetaraan * Pengungkapan Informasi Yang Relevan, Akurat dan Dapat Dipercaya Berkenaan Dengan Kinerja Operasional, Keuangan dan Risiko Usaha Perusahaan Crosstabulation	120
Tabel 4.68	Kesetaraan * Meningkatkan Kompetensi & Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas dan Peran Crosstabulation	120
Tabel 4.69	Kesetaraan * Memperhatikan Hak-hak Pemegang Saham Minoritas Dalam Membuat Keputusan Bisnis, Perencanaan, Tender, Kebijakan dan Negosiasi Bisnis Crosstabulation	121
Tabel 4.70	Kesetaraan * Memberikan Informasi Tepat Waktu, Konsisten, Jelas dan Dapat Dibandingkan Stakeholder Crosstabulation	121
Tabel 4.71	Kesetaraan * Memperhatikan Nilai Sosial, Proteksi Kesehatan Karyawan, Keselamatan Kerja, Pelestarian Lingkungan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Crosstabulation	122
Tabel 4.72	Kesetaraan * Keterbukan dalam Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Perusahaan Crosstabulation	122
Tabel 4.73	Kesetaraan * Pengelolaan Perusahaan Sesuai dengan Perundang-Undangan Yang Berlaku Crosstabulation	123
Tabel 4.74	Kesetaraan * Menghadiri Rapat Secara Teratur	123
Tabel 4.75	Kesetaraan * Pembatasan Kekuasaan Atasan Dalam Hal Tindakan Sewenang-Wenang Terhadap Bawahan Crosstabulation	124
Tabel 4.76	Kesetaraan * Menghindari Benturan Kepentingan dan Menghindari Memberikan Pengaruh Terhadap Pihak Tertentu Crosstabulation	124
Tabel 4.77	Kesetaraan * Menciptakan Kesempatan Kerja Yang Sama, Tanpa Membedakan Jenis Kelamin, Usia, Agama, Suku, Golongan dan Cacat	125

	Tubuh Tertentu Crosstabulation	
Tabel 4.78	Kesetaraan * Tidak Melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Crosstabulation	125
Tabel 4.79	Kesetaraan * Menjaga Informasi Rahasia Untuk Menghindari Terjadinya "Informasi Orang Dalam" Crosstabulation	126
Tabel 4.80	Kesetaraan * Berani Mengungkapkan Pelanggaran Terhadap Peraturan Perusahaan Crosstabulation	126
Tabel 4.81	Kesetaraan * Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Perusahaan Crosstabulation	127
Tabel 4.82	Ketaatan Pada Peraturan * Menghindari Transaksi Orang Dalam / "Insider Trading" Crosstabulation	127
Tabel 4.83	Ketaatan Pada Peraturan * Menjaga Keamanan dan Kerahasiaan Serta Membatasi Akses Bagi Pihak Yang Tidak Berkepentingan atas Data dan Informasi Perusahaan Crosstabulation	128
Tabel 4.84	Ketaatan Pada Peraturan * Mematuhi Aturan yang Berlaku Dalam Perusahaan Crosstabulation	128
Tabel 4.85	Ketaatan Pada Peraturan * Pengungkapan Informasi Yang Relevan, Akurat dan Dapat Dipercaya Berkenaan Dengan Kinerja Operasional, Keuangan dan Risiko Usaha Perusahaan Crosstabulation	129
Tabel 4.86	Ketaatan Pada Peraturan * Meningkatkan Kompetensi & Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas dan Peran Crosstabulation	129
Tabel 4.87	Ketaatan Pada Peraturan * Memperhatikan Hak-hak Pemegang Saham Minoritas Dalam Membuat Keputusan Bisnis, Perencanaan, Tender, Kebijakan dan Negosiasi Bisnis Crosstabulation	130
Tabel 4.88	Ketaatan Pada Peraturan * Memberikan Informasi Tepat Waktu, Konsisten, Jelas dan Dapat Dibandingkan Stakeholder Crosstabulation	130
Tabel 4.89	Ketaatan Pada Peraturan * Memperhatikan Nilai Sosial, Proteksi Kesehatan Karyawan, Keselamatan Kerja, Pelestarian Lingkungan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Crosstabulation	131
Tabel 4.90	Ketaatan Pada Peraturan * Keterbukaan dalam Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Perusahaan Crosstabulation	131
Tabel 4.91	Ketaatan Pada Peraturan * Pengelolaan Perusahaan Sesuai dengan Perundang-Undangan Yang Berlaku Crosstabulation	132
Tabel 4.92	Ketaatan Pada Peraturan * Menghadiri Rapat Secara Teratur	132

Tabel 4.93	Ketaatan Pada Peraturan * Pembatasan Kekuasaan Atasan Dalam Hal Tindakan Sewenang-Wenang Terhadap Bawahan Crosstabulation	133
Tabel 4.94	Ketaatan Pada Peraturan * Menghindari Benturan Kepentingan dan Menghindari Memberikan Pengaruh Terhadap Pihak Tertentu Crosstabulation	133
Tabel 4.95	Ketaatan Pada Peraturan * Menciptakan Kesempatan Kerja Yang Sama, Tanpa Membedakan Jenis Kelamin, Usia, Agama, Suku, Golongan dan Cacat Tubuh Tertentu Crosstabulation	134
Tabel 4.96	Ketaatan Pada Peraturan * Tidak Melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Crosstabulation	134
Tabel 4.97	Ketaatan Pada Peraturan * Menjaga Informasi Rahasia Untuk Menghindari Terjadinya "Informasi Orang Dalam" Crosstabulation	135
Tabel 4.98	Ketaatan Pada Peraturan * Berani Mengungkapkan Pelanggaran Terhadap Peraturan Perusahaan Crosstabulation	135
Tabel 4.99	Ketaatan Pada Peraturan * Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Perusahaan Crosstabulation	136
Tabel 4.100	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Menghindari Transaksi Orang Dalam / "Insider Trading" Crosstabulation	136
Tabel 4.101	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Menjaga Keamanan dan Kerahasiaan Serta Membatasi Akses Bagi Pihak Yang Tidak Berkepentingan atas Data dan Informasi Perusahaan Crosstabulation	137
Tabel 4.102	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Mematuhi Aturan yang Berlaku Dalam Perusahaan Crosstabulation	137
Tabel 4.103	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Pengungkapan Informasi Yang Relevan, Akurat dan Dapat Dipercaya Berkenaan Dengan Kinerja Operasional, Keuangan dan Risiko Usaha Perusahaan Crosstabulation	138
Tabel 4.104	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Meningkatkan Kompetensi & Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas dan Peran Crosstabulation	138
Tabel 4.105	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Memperhatikan Hak-hak Pemegang Saham Minoritas Dalam Membuat Keputusan Bisnis, Perencanaan, Tender, Kebijakan dan Negosiasi Bisnis Crosstabulation	139
Tabel 4.106	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Memberikan Informasi Tepat Waktu, Konsisten, Jelas dan Dapat Dibandingkan Stakeholder Crosstabulation	139
Tabel 4.107	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Memperhatikan Nilai Sosial,	140

	Proteksi Kesehatan Karyawan, Keselamatan Kerja, Pelestarian Lingkungan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Crosstabulation	
Tabel 4.108	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Keterbukaan dalam Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Perusahaan Crosstabulation	140
Tabel 4.109	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Pengelolaan Perusahaan Sesuai dengan Perundang-Undangan Yang Berlaku Crosstabulation	141
Tabel 4.110	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Menghadiri Rapat Secara Teratur	141
Tabel 4.111	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Pembatasan Kekuasaan Atasan Dalam Hal Tindakan Sewenang-Wenang Terhadap Bawahan Crosstabulation	142
Tabel 4.112	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Menghindari Benturan Kepentingan dan Menghindari Memberikan Pengaruh Terhadap Pihak Tertentu Crosstabulation	142
Tabel 4.113	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Menciptakan Kesempatan Kerja Yang Sama, Tanpa Membedakan Jenis Kelamin, Usia, Agama, Suku, Golongan dan Cacat Tubuh Tertentu Crosstabulation	143
Tabel 4.114	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Tidak Melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Crosstabulation	143
Tabel 4.115	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Menjaga Informasi Rahasia Untuk Menghindari Terjadinya "Informasi Orang Dalam" Crosstabulation	144
Tabel 4.116	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Berani Mengungkapkan Pelanggaran Terhadap Peraturan Perusahaan Crosstabulation	144
Tabel 4.117	Penghindaran Kepentingan Pribadi * Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Perusahaan Crosstabulation	145
Tabel 4.118	Descriptive Statistics	145
Tabel 4.119	Correlations	146
Tabel 4.120	Variables Entered/Removed	147
Tabel 4.121	Model Summary	147
Tabel 4.122	ANOVA	148
Tabel 4.123	Coefficients	149
Tabel 4.124	Koordinat Matriks	150

## DAFTAR LAMPIRAN

Wawancara	L 1
Kuesioner	L 3
Data Hasil Kuesioner	L 6
Data Pembobotan Hasil Kuesioner Keseluruhan	L 9
Uji Validitas dan Reliabilitas	L 10