

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP – PRINSIP GOOD  
CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PENGEMBANGAN PARIWISATA  
INDONESIA (PERSERO)**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NAMA : PUTU GEDE MAHESA BUDI WAHYUDA**

**NIM : 1915644100**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL  
JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
2023**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP - PRINSIP GOOD  
CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PENGEMBANGAN  
PARIWISATA INDONESIA (PERSERO)**

**Putu Gede Mahesa Budi Wahyuda**

**1915644100**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

**ABSTRAK**

*Good Corporate Governance* (GCG) adalah suatu sistem pengelolaan internal perusahaan yang baik dan bertanggung jawab serta efektif dan efisien demi meningkatkan kinerja perusahaan yang akan selaras dengan meningkatnya kepercayaan publik pada perusahaan. GCG memiliki 5 pilar besar sesuai dengan Pedoman Umum Tata Kelola Perusahaan Yang Baik yang ditetapkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yaitu transparency (transparansi), accountability (akuntabilitas), responsibility (tanggung jawab), independency (kemandirian), dan fairness (keadilan).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari kelima prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu transparency (transparansi), accountability (akuntabilitas), responsibility (tanggung jawab), independency (kemandirian), dan fairness (keadilan), sekaligus kelima prinsip tersebut secara simultan. Penelitian ini menganalisis data primer dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) atau yang lebih dikenal sebagai Indonesia Tourism Development Corporation atau ITDC. Pengujian variabel penelitian dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 20.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip transparansi, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan prinsip akuntabilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Good Corporate Governance*, kinerja karyawan

**THE EFFECT OF THE APPLICATION OF THE  
PRINCIPLES OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PENGEMBANGAN  
PARIWISATA INDONESIA (PERSERO)**

**Putu Gede Mahesa Budi Wahyuda**

**1915644100**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

**ABSTRACT**

*Good Corporate Governance (GCG) is a system of internal management of a company that is good and responsible as well as effective and efficient in order to improve company performance which will be in line with increasing public trust in the company. GCG has 5 major pillars in accordance with the General Guidelines for Good Corporate Governance established by the Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), namely transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness.*

*This study aims to examine whether or not there is an influence of the five principles of Good Corporate Governance (GCG), namely transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness, as well as the five principles simultaneously. This study analyzes primary data from questionnaires distributed to employees of PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) or better known as Indonesia Tourism Development Corporation or ITDC. Testing of research variables was carried out using the IBM SPSS Statistics version 20 application.*

*The results of this study indicate that the application of the principles of transparency, responsibility, independence, and fairness has a positive and significance influence on employee performance. While the principle of accountability has a positive but no significance on employee performance.*

**Keywords: Good Corporate Governance, employee performance**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP – PRINSIP GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA (PERSERO)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Terapan Akuntansi pada Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi  
Manajerial Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali**



**NAMA : PUTU GEDE MAHESA BUDI WAHYUDA**

**NIM : 1915644100**

**JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL  
JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Lengkap: Putu Gede Mahesa Budi Wahyuda

NIM: 1915644100

Program Studi: Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial

Menyatakan bahwa sesungguhnya Skripsi:

Judul: Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia

(Persero)

Pembimbing: I Made Sudana, SE., M.Si  
NIP. 1961122819900031001

Tanggal Uji: Jumat, 18 Agustus 2023

Skripsi yang ditulis merupakan karya sendiri dan orisinal, bukan merupakan kegiatan plagiat atau saduran karya pihak lain serta belum pernah diajukan sebagai syarat atau sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dari perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 18 Agustus 2023



Putu Gede Mahesa Budi Wahyuda

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP – PRINSIP GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA (PERSERO)**

**DIAJUKAN OLEH:**

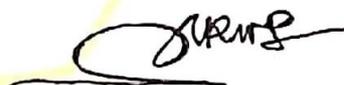
**NAMA : PUTU GEDE MAHESA BUDI WAHYUDA**

**NIM : 1915644100**

**Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik oleh:**

**DOSEN PEMBIMBING I**

**DOSEN PEMBIMBING II**



**I Made Sudana, SE., M.Si**

**Drs. I Wayan Purwanta Suta, MAIB**

.....  
**NIP. 1961122819900031001**

.....  
**NIP. 195812311987031013**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**KETUA**



**I Made Sudana, SE., M.Si**

.....  
**NIP. 1961122819900031001**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP – PRINSIP GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA (PERSERO)**

Telah Diuji Dan Dinyatakan Lulus Ujian Pada:

Jumat, 18 Agustus 2023

**PANITIA PENGUJI**

**KETUA:**



**I Made Sudana, SE., M.Si**  
.....  
**NIP. 1961122819900031001**

**ANGGOTA:**



**Cening Ardina, SE., M.Agb**  
.....  
**NIP. 196204141990031003**



**Anak Agung Putri Suardani, SE.,MM**  
.....  
**NIP. 196310261988032001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial pada Politeknik Negeri Bali. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan menuntut pendidikan di Politeknik Negeri Bali;
2. I Made Sudana, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali dan sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini serta memberikan pengarahan dan petunjuk dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali;
3. Cening Ardina, SE. M. Agb, selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan (D4) Akuntansi Manajerial, yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di Politeknik Negeri Bali;

4. Drs. I Wayan Purwanta Suta, MAIB, selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini;
5. Pihak perusahaan yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
7. Teman – teman yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Ida Sang Hyang Widhi Wasa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 30 Juli 2023

Putu Gede Mahesa Budi Wahyuda

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i> .....	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan .....	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah .....	v
Halaman Persetujuan .....	vi
Halaman Penetapan Kelulusan.....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Teori.....	10
B. Kajian Penelitian yang Relevan .....	12
C. Kerangka Pikir.....	15
D. Hipotesis Penelitian .....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
C. Populasi dan Sampel .....	23
D. Variabel Penelitian dan Definisi.....	24
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	27
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	29
G. Teknik Analisis Data .....	30

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A.    Gambaran Umum Perusahaan .....	36
B.    Deskripsi Hasil Penelitian .....	42
C.    Hasil Uji Hipotesis .....	60
D.    Pembahasan .....	64
E.    Keterbatasan Penelitian .....	67
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
A.    Simpulan.....	68
B.    Implikasi.....	70
C.    Saran.....	71
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>



**JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat <i>Assessment</i> Penerapan GCG .....	4
Tabel 3.1 Kriteria Penentuan Skor Pernyataan .....	27
Tabel 4. 1 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Prinsip Transparansi (X1).....	41
Tabel 4. 2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Prinsip Akuntabilitas (X2).....	43
Tabel 4. 3 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Prinsip Tanggung Jawab (X3) .....	44
Tabel 4. 4 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Prinsip Kemandirian (X4) .....	46
Tabel 4. 5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Prinsip Keadilan (X5).....	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X1 .....	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X2.....	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas X3.....	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas X4.....	52
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas X5.....	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Y.....	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	16
Gambar 2.2 Hipotesis Penelitian.....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi ITDC The Nusa Dua .....	38
Gambar 4. 2 Grafik Uji Normalitas Data .....	58



JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar pernyataan kuesioner

Lampiran 2. Daftar jawaban responden



JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah suatu organisasi yang berisi orang – orang yang biasa disebut karyawan, dimana perusahaan mempunyai tujuan jangka pendek dan juga tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek dari suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin dengan pengeluaran seminimal mungkin, sedangkan tujuan jangka panjang dari perusahaan adalah untuk memperkaya para pemegang saham dengan nilai perusahaan sebagai cerminannya. Suatu perusahaan perlu untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuannya, dimana salah satu peran SDM ini adalah mengelola berbagai aktivitas fungsi manajemen perusahaan. Perusahaan haruslah dapat menerima suatu perubahan yang baik sesuai zaman agar dapat bermanfaat bagi perkembangan dan kesuksesan perusahaan serta mempersiapkan diri di dunia bisnis yang tiap hari semakin kompetitif.

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di Asia yang memiliki jumlah populasi terbesar keempat di dunia. Selaras dengan hal tersebut, perkembangan bisnis dan ekonomi di Indonesia juga semakin pesat sehingga meningkatkan persaingan yang ada di dalam dunia bisnis. Hal tersebut disaat yang bersamaan dapat menjadi sebuah ancaman bagi keberlangsungan perusahaan, sehingga membutuhkan adanya suatu evaluasi

kinerja karyawan perusahaan untuk mengetahui tingkat kualitas SDM di perusahaan tersebut.

Perusahaan – perusahaan di dunia bisnis yang sangat kompetitif tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah *good corporate governance*. Menurut Irmawati dan Riduwan (2020), *Good Corporate Governance* (GCG) adalah suatu sistem pengelolaan internal perusahaan yang baik dan bertanggung jawab serta efektif dan efisien demi meningkatkan kinerja perusahaan yang akan selaras dengan meningkatnya kepercayaan publik pada perusahaan. Menurut Anandamaya dan Hermanto (2021) GCG diharapkan dapat mengurangi konflik keagenan yaitu asimetri informasi di dalam perusahaan, terutama yang terkait dengan perbedaan informasi yang dimiliki manajemen dengan yang diperoleh oleh pemegang saham. Selain itu, GCG juga dapat diharapkan mempermudah dalam pembagian tugas, kewenangan, dan tanggung jawab dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat membawa dampak baik terhadap operasional perusahaan dan kinerja keuangan perusahaan. Dalam penerapan GCG, terdapat 5 pilar besar sesuai dengan Pedoman Umum Tata Kelola Perusahaan Yang Baik yang ditetapkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yaitu *transparency* (transparansi), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (tanggung jawab), *indepency* (kemandirian), dan *fairness* (keadilan).

Kinerja karyawan adalah suatu gambaran dari hasil seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan – tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh

perusahaan dengan perilaku yang diharapkan (Ramadhanti dan Fitriah, 2022). Sedangkan menurut Basri et al. (2022) kinerja karyawan digolongkan ke dalam hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang harus dicapai seorang karyawan ketika menjalankan kewajibannya sebagai karyawan berdasarkan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) atau yang lebih dikenal sebagai Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pariwisata. ITDC telah sangat berpengalaman dalam bidang yang digelutinya dan telah melakukan ekspansi bisnis yang luar biasa. Pengalaman ITDC antara lain adalah menjadi tempat perhelatan KTT G20 Bali pada tahun 2022, menjadi tuan rumah Moto GP 2022 di Lombok, dan yang paling baru akan menjadi penyelenggara KTT ASEAN 2023 di Labuan Bajo, NTT. Dengan ukuran pengelolaan perusahaan yang cukup besar dan masih akan terus melakukan ekspansinya, perlulah ITDC mempertimbangkan berbagai faktor seperti GCG agar kinerja karyawan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Negari dan Asyik (2018) prinsip – prinsip GCG sudah seharusnya diterapkan oleh seluruh perusahaan yang memang memiliki tujuan, visi, dan misi yang jelas. Dalam perseroan khususnya BUMN, GCG dapat diandalkan sebagai suatu instrumen yang mengatur aspek bisnis yang dijalankan baik oleh komisaris hingga seluruh karyawannya. Namun masih banyak perusahaan yang menganggap bahwa penerapan GCG hanya sebatas

ketaatan pada peraturan yang berlaku dan tidak dianggap sebagai suatu kebutuhan wajib bagi perusahaan. Menurut Negari & Asyik (2018) kelima prinsip dari GCG memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain GCG telah diterapkan dengan baik pada perusahaan yang mereka teliti. Namun, menurut Handayani et al. (2020) prinsip transparansi tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen yang mereka teliti, dengan kata lain penerapan GCG pada penelitian tersebut masih belum diterapkan dengan cukup baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Jannah dan Hermanto (2020) didapati bahwa meski prinsip transparansi dan akuntabilitasnya berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan, prinsip tanggungjawab, kemandirian, dan keadilannya tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dikatakan penelitian tersebut mendapati penerapan prinsip GCG masih belum optimal.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari penerapan prinsip – prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indoneisa (Persero). Dengan mengetahui pengaruh dari variabel - variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya, diharapkan perusahaan dapat menentukan strategi yang lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, fenomena, dan gap penelitian yang ditemukan oleh peneliti di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip *Good Corporate Governance*

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh prinsip transparansi terhadap kinerja karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh prinsip tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)?
4. Bagaimana pengaruh prinsip kemandirian terhadap kinerja karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)?
5. Bagaimana pengaruh prinsip keadilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)?
6. Bagaimana pengaruh prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)?

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian yang dilakukan peneliti dapat lebih fokus serta data yang digunakan lebih akurat, maka penelitian ini memiliki beberapa batasan masalah yaitu.

1. Perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero);
2. Lima prinsip GCG yang digunakan adalah transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan;
3. Kinerja karyawan akan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja;

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip transparansi terhadap kinerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero);
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero);
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip tanggung jawab terhadap kinerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero);
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip kemandirian terhadap kinerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero);

- e. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip keadilan terhadap kinerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero);
- f. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pengetahuan, informasi, dan menambah wawasan bagi masyarakat luas yang berkaitan dengan penerapan prinsip – prinsip GCG dan kinerja karyawan pada ITDC sekaligus dapat menjadi literatur tambahan untuk membantu penelitian – penelitian di masa depan.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi ITDC

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi tambahan dalam meningkatkan penerapan prinsip – prinsip GCG terhadap karyawan ITDC agar lebih efektif.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dalam mengetahui pengaruh kelima prinsip GCG terhadap kinerja karyawan di ITDC.

3) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan referensi ilmiah, sebagai informasi tambahan, atau sebagai informasi pembanding.



JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) atau biasa dikenal sebagai ITDC di cabang The Nusa Dua. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan ITDC The Nusa Dua, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari Uji t yang telah dilakukan dimana prinsip transparansi dengan nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$  dan koefisien sebesar 0,315 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti, semakin tinggi penerapan prinsip transparansi di perusahaan, akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan;
2. Prinsip akuntabilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari Uji t yang telah dilakukan dimana prinsip akuntabilitas dengan nilai signifikansi  $0,082 > 0,05$  dan koefisien sebesar 0,245 yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Ini berarti, tinggi atau rendahnya penerapan prinsip akuntabilitas di perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan;
3. Prinsip tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari Uji t yang telah

dilakukan dimana prinsip tanggung jawab dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan koefisien sebesar  $0,567$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti, semakin tinggi penerapan prinsip tanggung jawab di perusahaan, akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan;

4. Prinsip kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari Uji t yang telah dilakukan dimana prinsip kemandirian dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan koefisien sebesar  $0,464$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Ini berarti, semakin tinggi penerapan prinsip kemandirian di perusahaan, akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan;
5. Prinsip keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari Uji t yang telah dilakukan dimana prinsip keadilan dengan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$  dan koefisien sebesar  $0,410$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Ini berarti, semakin tinggi penerapan prinsip keadilan di perusahaan, akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan;
6. Prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari Uji F yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Secara simultan, menurut hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) seluruh variabel independen memiliki kontribusi sebesar  $58,2\%$  terhadap

variabel dependen dan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Ini berarti, semakin tinggi penerapan seluruh prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* secara bersama – sama di perusahaan, akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

## **B. Implikasi**

### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini membuktikan prinsip transparansi, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan sudah diterapkan dengan baik dalam lingkungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun nampaknya, masih diperlukannya peningkatan lebih lagi dalam penerapan prinsip akuntabilitas. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian – penelitian di masa depan.

### **2. Implikasi Praktis**

Penelitian ini mengimplikasikan bahwa penerapan prinsip transparansi, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan sudah baik, sedangkan penerapan prinsip akuntansi masih perlu ditingkatkan lebih lagi. Hasil penelitian ini sekiranya dapat menjadi bahan acuan bagi petinggi perusahaan dalam meningkatkan penerapan prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) kedepannya di perusahaan terutama pada prinsip akuntabilitas, yang kemudian juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ke depannya.

### C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Kepada perusahaan untuk mempertahankan serta terus meningkatkan penerapan prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Terkhusus untuk prinsip akuntabilitas, sesuai dengan hasil penelitian ini, perlu adanya peningkatan dalam penerapannya di ITDC The Nusa Dua. Hal tersebut dikarenakan keadaan perusahaan yang semakin membesar melalui ekspansi usaha dari waktu ke waktu, dan juga status perusahaan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara atau BUMN yang mendapat perhatian khusus dari rakyat, ini dikarenakan pemegang saham ITDC adalah 100% pemerintah yang berarti seluruh uang operasionalnya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau APBN tiap tahunnya.
2. Bagi penelitian di masa depan lebih disarankan untuk melakukan penelitian kinerja karyawan tidak hanya dengan melakukan penyebaran kuesioner saja, namun juga dengan menyertakan hasil wawancara untuk memperoleh hasil yang jauh lebih akurat. Selain itu, dapat pula memperluas faktor – faktor lain selain GCG dalam pengaruhnya ke kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Anandamaya, L. P. V., & Hermanto, S. B. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3988/3999>
- Azizah, A., & Emil, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 71. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.196>
- Basri, T. H., Lukertina, L., Supardi, S., & Audita, A. (2022). Pengaruh Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, dan Kinerja Karyawan terhadap Good Corporate Governance dengan Audit Internal Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI. *Owner*, 6(2), 2189–2199. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.847>
- Firmansyah, M. A. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Knowledge Sharing pada Coffee Shop Kota Malang*. 1, 1–23. <https://eprints.umm.ac.id/66199/7/LAMPIRAN.pdf>
- Firnah. (2022). *Pengaruh Penerapan Good Coporate Governance (GCG) Terhadap Kepuasan Nasabah di Bank BRI Unit Belawa Kabupaten Wajo (Analisis Manajemen Syariah)*. 33(1), 1–12. <http://repository.iainpare.ac.id/3567/1/16.2300.065.pdf>
- Handayani, N. K. P., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2020). *Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Rendang Kabupaten Karangasem*. 8(75), 147–154. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/729/669>
- Irmawati, R., & Riduwan, A. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(5), 907–912. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2902/2912>
- Jannah, S. R., & Hermanto, S. B. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Puskesmas di Surabaya. *Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(2), 1–24. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3664/3680>
- Jayanti, W. D., & Dahlia, L. (2020). *Pengaruh Prinsip Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Fintech Paypro)*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

- Khoiriyah, N., & Rahayu, Y. (2021). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4), 1–17.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3872/3883>
- Mila Yanti, S. A., Novitasari, N. L. G., & Dewi, N. L. P. S. (2022). Pengaruh Penerapan Prinsip Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi. 4(3), 333–342.  
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/5491/4189>
- Negari, A. A., & Asyik, N. F. N. (2018). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 7(08), 1–17.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/1078/1093>
- Parenza, R. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2), 1022–1031.  
<https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.2864>
- Pratiwi, I. (2016). Pengaruh Peran Komite Audit dan Audit Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance PT. PINDAD (Persero). 1–23.  
<http://repository.stei.ac.id/3048/7/LAMPIRAN.pdf>
- Rahmatin, M., & Kristanti, I. N. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage, Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 655–669. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i4.623>
- Ramadhanti, A. D., & Fitriah, E. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 73–77. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.762>
- Safitri, N. L. (2019). Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta). 13(1), 104–116.  
<https://repository.stas.ac.id/repository/120221102924.pdf>
- Safitri, N. L. (2020). Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta). 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Sudarmanto, E., Susanti, E., Revida, E., Pelu, M. F. A., Purba, S., Astuti, A., Purba, B., Silalahi, M., Anggusti, M., Sipayung, P. D., & Krisnawati, A. (2021). *Good Corporate Governance (GCG)*.

[https://books.google.co.id/books?id=CAciEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=CAciEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

- Suwandi, I., Arifianti, R., & Rizal, M. (2019). Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) PADA PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(1), 45. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v2i1.21559>
- Syah, D. N., Hasbullah, R., & Solehudin, S. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 4(1), 22–38. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v4i1.1899>
- Wahyuni, S., Putra, I. G. C., & Sunarwijaya, I. K. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. *License Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 12(1), 190–196. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna>
- Sudarmanto, E., Susanti, E., Erika, R., Purba, S., Silalahi, M., Krisnawati, A., Anggusti, M., & Purba, B. (2021). Good Corporate Governance. Yayasan Kita Menulis. [https://books.google.co.id/books?id=CAciEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=CAciEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Anandamaya, L. P. V., & Hermanto, S. B. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3988/3999>
- Azizah, A., & Emil, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 71. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.196>
- Basri, T. H., Lukertina, L., Supardi, S., & Audita, A. (2022). Pengaruh Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, dan Kinerja Karyawan terhadap Good Corporate Governance dengan Audit Internal Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI. *Owner*, 6(2), 2189–2199. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.847>
- Firmansyah, M. A. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Knowledge Sharing pada Coffee Shop Kota Malang. 1*, 1–23. <https://eprints.umm.ac.id/66199/7/LAMPIRAN.pdf>
- Firnah. (2022). *Pengaruh Penerapan Good Coporate Governance (GCG) Terhadap Kepuasan Nasabah di Bank BRI Unit Belawa Kabupaten Wajo*

(*Analisis Manajemen Syariah*). 33(1), 1–12.  
<http://repository.iainpare.ac.id/3567/1/16.2300.065.pdf>

- Handayani, N. K. P., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2020). *Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Rendang Kabupaten Karangasem*. 8(75), 147–154. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/729/669>
- Irmawati, R., & Riduwan, A. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(5), 907–912.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2902/2912>
- Jannah, S. R., & Hermanto, S. B. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Puskesmas di Surabaya. *Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(2), 1–24.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3664/3680>
- Jayanti, W. D., & Dahlia, L. (2020). *Pengaruh Prinsip Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Fintech Paypro)*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Khoiriyah, N., & Rahayu, Y. (2021). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4), 1–17.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3872/3883>
- Mila Yanti, S. A., Novitasari, N. L. G., & Dewi, N. L. P. S. (2022). *Pengaruh Penerapan Prinsip Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi*. 4(3), 333–342.  
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/5491/4189>
- Negari, A. A., & Asyik, N. F. N. (2018). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 7(08), 1–17.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/1078/1093>
- Parenza, R. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2), 1022–1031.  
<https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.2864>
- Pratiwi, I. (2016). *Pengaruh Peran Komite Audit dan Audit Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance PT. PINDAD (Persero)*. 1–23.  
<http://repository.stei.ac.id/3048/7/LAMPIRAN.pdf>

- Rahmatin, M., & Kristanti, I. N. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage, Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 655–669. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i4.623>
- Ramadhanti, A. D., & Fitriah, E. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 73–77. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.762>
- Safitri, N. L. (2019). *Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta)*. 13(1), 104–116.  
<https://repository.stas.ac.id/repository/120221102924.pdf>
- Safitri, N. L. (2020). *Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta)*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Sudarmanto, E., Susanti, E., Revida, E., Pelu, M. F. A., Purba, S., Astuti, A., Purba, B., Silalahi, M., Anggusti, M., Sipayung, P. D., & Krisnawati, A. (2021). *Good Corporate Governance (GCG)*.  
[https://books.google.co.id/books?id=CAciEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=CAciEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Suwandi, I., Arifianti, R., & Rizal, M. (2019). Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) PADA PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(1), 45.  
<https://doi.org/10.24198/jmpp.v2i1.21559>
- Syah, D. N., Hasbullah, R., & Solehudin, S. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 4(1), 22–38.  
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v4i1.1899>
- Wahyuni, S., Putra, I. G. C., & Sunarwijaya, I. K. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. *License Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 12(1), 190–196.  
<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna>