SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Oleh :

AMALIA RAMADHANI
NPM. 2103032001

Program Studi Akuntansi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1446 H / 2025 M

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)

Oleh :

AMALIA RAMADHANI
NPM. 2103032001

Pembimbing: Northa Idaman, M.M

Program Studi Akuntansi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1446 H / 2025 M

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax.(0725) 47296 Website: www.syariah.metrouniv.ac.id;
e-mail:febi.iain@metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk dimunaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka skripsi yang disusun oleh:

Nama	:	Amalia Ramadhani
NPM	:	2103032001
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	:	Akuntansi Syariah
Judul Skripsi	:	PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD UNIVERCITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Sudah kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Metro, 09 Juni 2025
Dosen Pembimbing

Northa Idaman, M.M
NIP. 19840820 201903 2 005

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:	PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD UNIVERCITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
Nama	:	Amalia Ramadhani
NPM	:	2103032001
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	:	Akuntansi Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, 09 Juni 2025
Dosen Pembimbing

Northa Idaman, M.M
NIP. 19840820 201903 2 005

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus15Aringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website:www.metrouniv.ac.id E-mail:iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-1517/In.28.3/D/PP.00.9/07/2025

Skripsi dengan Judul: PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO, disusun oleh: Amalia Ramadhani, NPM: 2103032001, Program Studi Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Rabu, 18 Juni 2025.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator	: Northa Idaman, M.M.	(.....)
Penguji I	: Dr. Diana Ambarwati, M.E.Sy.	(.....)
Penguji II	: Berwin Anggara, M.S.Ak.	(.....)
Sekretaris	: Ani Nurul Imtihanah, M.S.I.	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ir. Santoso, M.H
NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Oleh :

AMALIA RAMADHANI

Kinerja adalah bentuk dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, dan dievaluasi dengan menggunakan standar atau kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil pra survey, pegawai ASN yang berada di Institut Agama Islam Negeri Metro memiliki kinerja yang kurang baik, yang diantaranya adalah keterlambatan dalam masuk kelas, kurangnya pemahaman oleh dosen dalam menyampaikan materi, tenaga kependidikan yang kurang ramah dalam memberikan pelayanan administratif serta proses pelayanan yang lama, dan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) yang berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 51 prinsip ini terdiri atas prinsip Transparansi, Prinsip Akuntabilitas dan Prinsip Responsibilitas terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi IAIN Metro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel transparansi mempunyai nilai t_{hitung} 3,029 > t_{tabel} 1,995 dan nilai signifikannya sebesar 0,003 < 0,05, arinya variabel transparansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi IAIN Metro. Sedangkan untuk variabel akuntabilitas mempunyai nilai t_{hitung} -5,465 < t_{tabel} 1,995 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05, artinya variabel akuntabilitas memiliki pengaruh yang negatif atau berlawanan arah terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi IAIN Metro. Kemudian variabel responsibilitas memiliki nilai t_{hitung} 23,127 > t_{tabel} 1,995 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05, arinya variabel responsibilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi IAIN Metro. Kemudian melalui uji F bahwa prinsip GUG secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi IAIN Metro yang terlihat dari nilai F_{hitung} 258,812 > F_{tabel} 2,728 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : *Good University Governance (GUG), Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, dan Kinerja Pegawai*.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Ramadhani

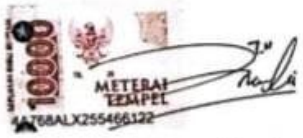
NPM : 2103032001

Prodi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 18 Juni 2025
Yang menyatakan



Amalia Ramadhani
NPM. 2103032001

MOTTO

"الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَوةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلاً وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ."

Artinya : " Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Mahaperkasa, Maha Pengampun."
(QS. Al-Mulk : 2)

"kehidupan dunia bersifat sementara dan kematian adalah kepastian yang menandai akhir dari segala sesuatu di dunia ini. Oleh karena itu, kita harus selalu waspada dan introspeksi diri, memastikan setiap amal yang dilakukan benar-benar diridai Allah dan tidak melanggar larangan-Nya."

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT. saya mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Alm. Bapak Damsiri dan Almh Ibu Fatmayanti. Skripsi ini kupersembahkan dengan penuh rasa cinta dan hormat kepada kedua orang tuaku tercinta, yang telah mendahului aku di sisi-Nya. Meski tidak lagi hadir secara fisik, kasih sayang, doa dan pengorbanan mereka selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasiku. Semoga karya sederhana ini menjadi wujud rasa terimakasih dan penghormatan atas segala cinta dan bimbingan yang telah mereka berikan sepanjang hidupku.
2. Dr. Mat Jalil, M.Hum dan Ibu Solihah sebagai orang tua kedua serta motivator selama perkuliahan ini. Dan seluruh keluarga lainnya yang telah mendukung dan memberi semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
3. Abang dan kakak ku tersayang Fadhil Muhammad dan Wafiq Azizah yang selalu mendukung adik bungsu nya ini hingga sampai di tahap ini.
4. Dosen pembimbing skripsi Bapak Northa Idaman, M.M yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat seperjuangan, Erni, Ambar, Rofiqoh, Selpiya yang telah senantiasa membersamai, memberikan semangat, membantu, mendukung dalam perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Secara khusus, karya ini saya persembahkan kepada Fadhil Rafiq selaku pasangan yang senantiasa mendukung, dan mencurahkan kasih sayang yang tiada henti, yang telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri, Amalia Ramadhani si wanita sederhana yang selalu dihadapi dengan ujian dunia yang tiada hentinya. Teruslah berkembang, teruslah belajar, teruslah berusaha dengan dirimu sendiri dan upayakan semua harapan mu dengan tangan mu sendiri. Semoga setelah ujian yang berat dalam hidupmu semesta selalu memberi kemudahan atas segala usahamu, semoga do'a mu terkabul satu persatu, semoga langkah kakimu selalu diringankan, semoga pundakmu dikuatkan dan semoga kamu selalu dikelilingi orang-orang baik dimanapun kamu berada.
8. Almamater tercinta IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dan semoga kita kelak mendapatkan syafaat beliau di Yaumul Qiyamah. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro agar dapat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun). dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd.Kons., selaku Rektor IAIN Metro Lampung
2. Bapak Dr. Dri Santoso, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Atika Lusi Tania, M.Acc., AK., CA., A-CPA SE., M.Acc.,AK.,CA sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Syariah
4. Bapak Northa Idaman, M.M. sebagai Dosen pembimbing Skripsi yang telah senantiasa memberikan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai

5. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Metro yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan kepada peneliti

Dengan ini peneliti selalu berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang terlibat. Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan diterima dengan baik dengan tangan terbuka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Metro, 18 Maret 2025
Peneliti

Amalia Ramadhani
NPM.2103032001

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
NOTA DINAS ..... **iii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ORISINALITAS PENELITIAN ..... **vii**
MOTTO ..... **viii**
PERSEMBAHAN ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 13
C. Batasan Masalah 13
D. Rumusan Masalah 14
E. Tujuan Penelitian 14
F. Manfaat Penelitian 15
G. Penelitian Relevan Terdahulu 16
BAB II LANDASAN TEORI
A. Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi 20
1. Kinerja Pegawai 20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 22
3. Indikator Kinerja 24
B. Good University Governance 26
1. Pengertian Good University Governance 26

2. Prinsip-Prinsip Good University Governance 28
C. Kerangka Pemikiran 32
D. Hipotesis Penelitian 33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Rancangan Penelitian 38
B. Definisi Operasional Variabel 38
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 41
D. Teknik Pengumpulan Data 44
E. Instrumen Penelitian 46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 45
1. Deskripsi Lokasi Penelitian 45
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian 45
3. Uji Instrumen 53
4. Pengujian Hipotesis 59
B. Pembahasan 67
1. Pengaruh Penerapan Prinsip Transaparansi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro 67
2. Pengaruh Penerapan Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro 69
3. Pengaruh Penerapan Prinsip Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro 71
4. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good University Governance* (GUG) Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro 72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 74

B. Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu 16
2. Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator 32
3. Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Item Pertanyaan Penelitian 38
4. Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian..... 46
5. Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Pegawai..... 46
6. Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Unit Kerja Pegawai..... 47
7. Tabel 4. 4 Responden Beradasarkan Usia Pegawai 47
8. Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) 49
9. Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Transparansi (X1)..... 50
10. Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Akuntabilitas (X2)..... 51
11. Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Variabel Responsibilitas (X3)..... 52
12. Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas 54
13. Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Transparansi (X1) 56
14. Tabel 4. 11Hasil Uji Reliabilitas Akuntabilitas (X2) 57
15. Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Responsibilitas (X3) 57
16. Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)..... 58
17. Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda..... 59
18. Tabel 4. 15 Hasil Uji t 62
19. Tabel 4. 16 Hasil Uji F 65
20. Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 66

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 28

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi (SK)
2. Outline
3. Alat Pengumpulan Data
4. Surat Keterangan Bebas Pustaka
5. Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi Turnitin
6. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
7. Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25
8. Tabulasi Kuesioner
9. Lampiran laporan keuangan
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan Tinggi menurut Dardjowidjodjo adalah tahap akhir dalam perjalanan pendidikan bagi siapapun yang memiliki kesempatan untuk menambah wawasan pengetahuan melalui jalur pendidikan sekolah. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di dunia pendidikan tinggi, perguruan tinggi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola dan kinerja sumber daya manusianya. Perguruan tinggi tidak hanya berperan sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya yang memiliki dampak luas bagi masyarakat. Oleh karena itu, tata kelola yang baik atau *Good University Governance* (GUG) menjadi faktor kunci dalam memastikan tercapainya visi dan misi institusi pendidikan tinggi.

Penulis memilih perguruan tinggi sebagai objek penelitian karena institusi ini memiliki kompleksitas organisasi yang tinggi, melibatkan berbagai pemangku kepentingan, serta menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas. Penerapan prinsip-prinsip GUG seperti transparansi, akuntabilitas dan responsibilitas sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, serta mendorong tercapainya kinerja optimal.

Penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan fungsi utama lembaga pendidikan, pendidikan tinggi adalah salah satunya.

Untuk mencapai fungsi itu maka institusi pendidikan tinggi harus meningkatkan standar operasi mereka sebagai lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas dan menciptakan tenaga kerja yang kompetitif serta memenuhi standar nasional dan internasional. [1]

Untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi maka diperlukan kinerja tenaga pendidik yang berkualitas pula.[2] Dan seluruh civitas akademika harus terlibat dalam tujuan ini. Untuk mengetahui kualitas ini maka diperlukan pengukuran kinerja dari para pegawai (dosen dan staf). Dikarenakan keberagaman sumber daya manusia menyebabkan institusi pendidikan harus mempertimbangkan bagaimana cara terbaik untuk memanfaatkan dan memaksimalkan kinerja dosen dan staf mereka. Hal ini perlu dilakukan karena tenaga pendidik merupakan salah satu sumber daya penting yang dibutuhkan untuk memenuhi visi dan misi instansi.[3] Pertanyaan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan tenaga pendidik yang berkinerja baik. Salah satu tujuan organisasi adalah agar para dosen dan staf bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan yang dicapai ketika suatu kegiatan dilaksanakan di dalam organisasi. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh kinerja

---

[1] Soegoto Soeryanto, "Penerapan Manajemen Kinerja Dengan Pendekatan Banlanced Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Perguruan Tinggi," *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 2011.

[2] Pelaksanaan Dan et al., "Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat" 6681, no. 7 (2024): 1523–31.

[3] Rony Ika Setiawan, "Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sekolah Tinggi," *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2, no. 2 (2017): 175–87.

mereka. Salah satu elemen yang mempengaruhi kemajuan organisasi adalah kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, sebaliknya ketika karyawan memiliki kinerja yang buruk, kegiatan yang direncanakan tidak dapat berjalan dengan lanca, dan bisnis akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya.[4]

Kinerja menurut Rerung adalah perilaku yang dihasilkan dari tugas-tugas yang dapat diamati dan diukur yang dilakukan karyawan berupa kontribusi yang telah dirancang guna mencapai tujuan tertentu.[5] Sementara menurut Ismail kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya.[6] Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, serta dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh tiap-tiap instansi.

Kinerja pegawai perguruan tinggi memiliki tiga pilar utama yang menjadi landasan bagi perguruan tinggi dalam menjalankan fungsinya, tiga pilar ini adalah Tridarma Perguruan Tinggi yang di dalamnya meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian

---

[4] Julianto Fani, "Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar" 2 (2022).

[5] Luthfi Umamul Husna and Bangun Putra Prasetya, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta," *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA* 2, no. 2 (2024): 19–28, https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039.

[6] Fenty Astrina, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Bsc)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 7, no. 1 (2016): 61–78, https://doi.org/10.36982/jiegmk.v7i1.105.

kepada masyarakat.[7] Keterkaitannya prinsip GUG dengan Tridarma Perguruan Tinggi sangat erat. Tata kelola yang baik memastikan bahwa pelaksanaan Tridarma berjalan secara efektif dan efisien. Dalam bidang pendidikan, GUG mendorong peningkatan mutu layanan akademik dan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman. Pada aspek penelitian, tata kelola yang transparan dan akuntabel mendukung terciptanya iklim riset yang jujur, inovatif, dan berintegritas. Sedangkan dalam pengabdian kepada masyarakat, GUG memastikan program-program yang dijalankan benar-benar bermanfaat dan tepat sasaran serta dapat di pertanggung jawabkan kepada publik dan pemangku kepentingan.[8]

Dalam memahami kinerja pegawai dalam suatu organisasi, penelitian ini menggunakan teori stewardship guna menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Teori *stewarship* adalah teori tata laksana. Teori ini memandang manajemen sebagai pihak yang dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umunya maupun *shareholders* pada khususnya. Teori ini mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Dalam penelitian ini teori *stewardship* menjadi hal penting pada pencapaian GUG. Sebab pada hakikatnya manusai diharapkan dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap

[7] Hurriyatul Ifadhah H. Ali Nurhadi, Zainatul Mufarrikoh, Kurniyati Indahsari, Eka Maftuhatil Riskiyah, *Tridarma Perguruan Tinggi (Tori Dan Praktik)*, ed. Sri Rizki Wahyuningrum, 1st ed. (madura: IAIN Madura Press, 2024).

[8] Eka Aprilia, "Pengaruh Good University Governance Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Indonesia" (Universitas Lampung, 2022).

pihak lain. Transparansi dan akuntabilitas mempunyai peran besar untuk menunjukkan kepada pihak eksternal yaitu pemerintah dan masyarakat bahwa pengelolaan perguruan tinggi sudah berjalan dengan baik.[9]

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di bidang transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas maka perguruan tinggi perlu menerapkan tata kelola perguruan tinggi yang baik. *Good University Governance* menjamin keberlangsungan hidup perguruan tinggi dalam manajemen mutu karena dengan penerapan GUG yang baik maka akan meningkatkan tanggung jawab manajemen dan pengawasan di perguruan tinggi, sehingga dapat meminimalisir munculnya *fraud.*[10]

Good Governance dalam peranannya menduduki posisi terpenting dalam suatu organisasi, yakni sebagai alat kontrol manajemen dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja organisasi yang sehat. Argumen ini didukung oleh kajian empirik Day report yang mengemukakan bahwa *corporate governance* akan meningkatkan kinerja perusahaan dan menguntungkan pemegang saham apabila dilaksanakan dengan baik.

Perguruan Tinggi (PT) yang dalam hal ini Institut Agama Islam Negeri Metro merupakan organisasi nirlaba yang tidak bertujuan untuk mencari keuntungan (*profit oriented),* namun harus tetap memiliki pemasukan sebagai keuntungan dikarenakan PT harus mampu mempertahankan dan

[9] Rudiawie Larasati, Meinarni Asnawi, and Yundy Hafizrianda, "Analisis Penerapan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Di Kota Jayapura" 2, no. 2 (2018): 176–97.

[10] Ni Nyoman Ayu Suryandari, "Good University Governance," *Kompasiana*, 2019.

mengembangkan dirinya sendiri sehingga dapat bertahan menghadapi berbagai situasi atau tantangan perkembangan dalam dunia akademika.

Tuntutan tata kelola perguruan tinggi melalui pelaksanaan *good governance* yang baik akan menjadi salah satu kunci pokok pengembangan institusi. Prinsip-prinsip yang terkandung dalam GUG ini akan mencetak generasi intelektual bangsa. Prinsip tata kelola yang baik (*good governance)* sebagaimana diamanatkan dalam UU N0. 20 Tahun 2003 Pasal 51 menjadi dasar bagi pengelolaan satuan pendidikan secara otonom, transparan dan akuntabel di seluruh jenjang pendidikan, yang kemudian dielaborasi lebih lanjut dalam UU No.12 Tahun 2012 melalui penerapan prinsip *Good University Governance* (GUG) pada pendiidkan tinggi, dengan menekankan akuntabilitas, transparansi dan responsibilitas sebagai landasan tata kelola perguruan tinggi yang profesional dan berintegritas dalam rangka mewujudkan pendidikan tinggi yang bermutu dan berdaya saing

Keberhasilan proses pendidikan di semua jenjang dan semua satuan pendidikan ditentukan oleh komponen pengajar atau dosen. Dibarengi dengan faktor pendukung lainnya, komponen pengajar akan menjadi kombinasi yang bagus untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dan menentukan keberhasilan proses pendidikan. Daya saing institusi tidak akan terwujud apabila penerapan *good governance* tidak disandingkan dengan perbaikan kinerja dari tenaga pengajar atau dosen.[11] Maka dengan pernyataan ini untuk

[11] awik arumrasmy shinta wahyu hati, "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam" 4, no. 1 (2017).

mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan maka para tenaga pendidik harus memperhatikan dan menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dalam pekerjaannya.

Seperti yang dikatakan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia selaku penggerak dalam organisasi yang memberikan dorongan berupa tenaga, waktu dan pikirannya untuk mewujudkan perkembangan instansi yang dijalankannya. Begitu pula dengan Institut Agama Islam Negeri Metro yang dalam hal ini sumber daya manusia nya adalah Dosen dan Tenaga Pendidik. Berdasarkan data kepegawaian, Institut Agama Islam Negeri Metro memiliki 261 Dosen serta 103 Tenaga Pendidik (Tendik) sehingga total pegawai yang berada di lingkup Institusi berjumlah 364 pegawai.[12]

Untuk mengendalikan dan melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh pegawai, Institut Agama Islam Negeri Metro menggunakan aplikasi e-Kinerja. Aplikasi yang dirancang untuk memudahkan proses evaluasi dan pengukuran kinerja akademik. aplikasi ini memungkinkan institusi pendidikan untuk melakukan penilaian secara sistematis dan objektif, dengan mengintegrasikan berbagai aspek kinerja dosen, seperti pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Melalui e-Kinerja, data dapat dikumpulkan dan dianalisis secara *real-time,* sehingga mempermudah pengambilan keputusan terkait pengembangan profesional dosen dan peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, aplikasi e-Kinerja tidak hanya meningkatkan transparansi dan

[12] "Data Institut Agama Islam Negeri Metro," 2022, data.metrouniv.ac.id.

akuntabilitas dalam penilaian, tetapi juga mendorong dosen untuk meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Namun terlepas dari serangkaian penilaian yang dilakukan, tidak menutup kemungkinan bahwa masih terdapat beberapa oknum pegawai yang memberikan pelayanan dalam akademik yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara pra survey dengan dosen diketahui bahwa dalam penerapan penilaian pegawai menggunakan aplikasi e-Kinerja masih belum ada pedoman internal yang jelas dalam hal standar perencanaan kinerja bagi dosen dan tendik. Sehingga menyebabkan penilaian SKP menjadi kurang objektif. Hal ini pula mengakibatkan rendahnya motivasi pegawai.[13] Pernyataan ini didukung oleh pernyataan dari salah seorang pejabat struktural dalam wawancara pra survey yang mengatakan terdapat beberapa oknum dosen yang diduga tidak fokus dalam kegiatan belajar mengajar, serta kurang menguasai materi yang diberikan.[14] Dan dibenarkan oleh mahasiswa yang mengatakan terdapat oknum dosen yang dalam mengajar hanya memberi tugas presentasi kelompok dan kemudian kerap kali meninggalkan mahasiswanya saat mempresentasikan tugas kelompok sehingga menyebabkan mahasiswa kurang memahami isi mata kuliah selama satu semester pelajaran.[15]

Tidak hanya itu, kinerja oknum dosen yang terkesan kurang baik juga dilihat dari ketidaksesuaian informasi jadwal pembelajaran yang akan dilakukan secara daring atau luring. Sering sekali kesalahan informasi ini terjadi

[13] Amalia, "Wawancara Bersama Dosen IAIN Metro" (kampus 2 iain metro, 2025.).
[14] "Wawancara Dengan Kepala Bagian Tata Usaha FEBI" (Indonesia, 2025).
[15] Amalia, "Wawancara Dengan Rekan Mahasiswa IAIN Metro" (kampus 2 iain metro, 2025).

antara mahasiswa dan dosen, seperti disaat para mahasiswa telah berkumpul di kelas namun seketika dosen memberi kabar bahwa kelas diadakan secara daring dan begitupun sebaliknya. Tentu hal ini tidak sesuai dengan kaidah pembelajaran yang sebenarnya, tindakan ini tentu akan berdampak terhadap kualitas mahasiswa dan persepsi mahasiswa terhadap kampus.[16]

Selain dosen, terdapat oknum tenaga kependidikan kampus yang bertugas untuk memberikan pelayanan administratif khususnya, juga kerap memberikan pelayanan yang kurang ramah, berdasarkan hasil wawancara bersama mahasiswa dikatakan oknum tendik memberikan pelayanan kepada mahasiswa yang terkesan kurang ramah pada saat mahasiswa memerlukan peralatan pendukung proses KBM seperti proyektor, meminta stempel, serta proses pelayanan administrasi lainnya yang terlalu lama sehingga dapat menghambat proses pendaftaran sidang ataupun kegiatan akademik lainnya.[17]

Namun berbeda dengan pernyataan yang disampaikan oleh KA BIRO AUAK, yang mengatakan belum pernah menerima laporan tekait kinerja dosen yang kurang baik dan jika pun terdapat keluhan terkait kinerja dosen yang kurang baik akan selalu bisa diantisipasi oleh kampus sehingga tidak ada masalah yang berada di luar kemampuan manajemen kampus dalam menyelesaikannya.[18]

Sependapat dengan ini, Analis Kepegawaian Ahli Madya juga mengatakan bahwasannya apabila terjadi ketidakpuasan atas kinerja Dosen

[16] Amalia.

[17] Amalia.

[18] "Wawancara Dengan KA Biro AUAK IAIN Metro" (Indonesia, 2025).

seperti itu telat masuk kelas, atau menggandakan jam pelajaran dalam satu hari bisa disebabkan karena adanya urusan-urusan diluar jam belajar mengajar sehingga mungkin saja terjadi kesalahan informasi antara Mahasiswa dan Dosen. Namun beliau mengatakan bahwa hal ini adalah normal adanya dan supaya tidak menjadi masalah yang besar maka ditekankan bahwa komunikasi antara Dosen dan Mahasiswa harus berjalan dengan baik agar tidak terjadi kesalah pahaman.[19]

Berdasarkan hasil wawancara pra survey ini peneliti menemukan fakta bahwa terdapat kesenjangan pendapat yang diutarakan oleh manajemen kampus dan mahasiswa, dimana berdasarkan sudut pandang mahasiswa benar adanya terdapat kinerja dosen yang kurang baik, sedangkan berdasarkan sudut pandang yang diberikan oleh pihak internal kampus bahwasannya tidak pernah ada penilaian atas kinerja pegawai yang kurang baik. Hal ini membuktikan bahwa benar adanya penilaian SKP yang kurang objektif dari pimpinan kepada pegawai. Tak hanya itu, berdasarkan wawancara dengan dosen dan tendik diketahui bahwa lembar survei dan evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM) yang telah disebarkan tiap semester dianggap tidak memiliki dampak apapun karena dosen dan tendik tidak diberikan *feedback* sehingga mereka tidak mengetahui hasil evaluasi diri mereka.[20] Dan hal ini menyebabkan tidak adanya perubahan atas evaluasi yang diberikan.

[19] "Wawancara Dengan Analis Kepegawaian Ahli Madya" (gedung FTIK IAIN Metro, 2025.).
[20] Amalia, "Wawancara Bersama Dosen Dan Tendik IAIN Metro" (kampus 2 iain metro, 2025.).

Untuk melengkapi data, peneliti juga melakukan observasi guna mengulik lebih dalam terkait permasalahan kinerja pegawai yang pernah terjadi di Institut Agama Islam Negeri Metro. Berdasarkan berita yang disebarkan oleh UKM Kronika, pada Senin, 7 November 2022 bertempat di Gedung Rektorat Kampus 1 IAIN Metro terdapat aksi demo oleh rekan mahasiswa yang menuntut rektorat untuk melengkapi sarana, prasarana, dan peribadatan, meminta meninjau ulang kegiatan ma'had karena diduga tidak adanya legalitas dan transparansi dalam administrasi.[21] Kejadian ini dibenarkan oleh rekan mahasiswa yang mengatakan bahwa benar adanya peristiwa demo tersebut yang mengakibatkan lumpuhnya kegiatan pembelajaran dikarenakan banyak mahasiswa yang mengikuti demo.[22] Atas kejadian ini, berdasarkan hasil wawancara bersama dosen dan mantan pejabat pelaksana akademik diketahui bahwa belum adanya audit yang dilakukan secara periodik untuk aspek-aspek di luar mutu seperti, perencanaan keuangan, sarana dan prasarana, serta yang lainnya sehingga timbul tuntutan atas kegiatan operasional kampus yang tidak berjalan secara optimal.[23]

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwasannya pada tanggal 13 Januari 2023 diduga telah terjadi penyalahgunaan wewenang oleh Rektor karena telah melakukan pemberhentian secara sepihak terhadap delapan Dosen, berdasarkan berita yang dikutip dari kronika peristiwa ini diduga menimbulkan laporan yang dilakukan oleh delapan Dosen ke Ombudsman RI dengan laporan

[21] Redaksi Kronika, "Mahasiswa IAIN Metro Gelar Aksi Dan Ajukan Tujuh Tuntutan," 2022.
[22] Amalia, "Wawancara Dengan Rekan Mahasiswa IAIN Metro."
[23] Amalia, "Wawancara Bersama Dosen IAIN Metro."

mengenai penyalahgunaan sistem pengelolaan sumber daya manusia karena tidak sesuai dengan PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.[24] Peristiwa ini didukung dengan pernyataan dari wawancara bersama dosen yang mengatakan akibat terjadinya *reshufle* jabatan secara tiba-tiba mengakibatkan suasana iklim akademik menjadi tidak kondusif dan tidak nyaman.[25]

Dugaan nepotisme juga terjadi yang melibatkan pihak Dekanat FEBI terkait perekrutan mahasiswa *surveyor* dalam rangka pelaksanaan Survei Pemantauan Harga (SPH) dan Survei Pusat Informasi Pangan Strategis (PIHPS). Berdasarkan pada berita yang disampaikan oleh kronika diduga pihak Dekanat tidak terbuka dalam mengambil keputusan dan juga mengabaikan rekomendasi mahasiswa yang telah diberikan oleh Kaprodi AKS dan ESY sehingga menimbulkan mogok pelayanan sebagai bentuk protes terhadap manajemen FEBI yang dinilai telah mengabaikan kebutuhan dan aspirasi.[26] Peristiwa ini dibenarkan oleh rekan mahasiswa, berdasarkan wawancara yang mengatakan bahwa benar adanya kejadian mogok pelayanan oleh kaprodi AKS dan ESY yang mengakibatkan terhambatnya proses administrasi mahasiswa sehingga terdapat beberapa mahasiswa yang tertunda sidang skripsinya serta kegiatan akademik lainnya.[27]

Berdasarkan hasil wawancara bersama dosen juga ditemukan bahwa masih belum adanya rincian secara tertulis terkait dengan hak-hak keuangan

[24] Redaksi Kronika, "Bongkar Pasang Jabatan Berakhir Laporan," 2023.
[25] Amalia, "Wawancara Bersama Dosen IAIN Metro."
[26] Redaksi Kronika, "Birokrasi Lambat, FEBI Mogok Pelayanan," n.d.
[27] Amalia, "Wawancara Dengan Rekan Mahasiswa IAIN Metro."

pegawai yang disampaikan secara periodik.[28] sehingga pegawai tidak mengetahui secara detail terkait pemotongan gaji serta rincian hak pendapatan secara keseluruhan. Beradasarkan hasil wawancara bersama dosen dan atau pejabat pelaksana akademik diketahui bahwa masih belum jelasnya tugas pokok dan fungsi untuk pejabat pelaksana akademik, beradasarkan hasil wawancara diketahui bahwa masih terdapat pimpinan yang memberikan tanggung jawab kepada pejabat pelaksana akademik yang tentu saja tanggung jawab tersebut berada di luar tupoksi pelaksana akademik sehingga dapat memicu terjadinya kelebihan beban kerja oleh pejabat pelaksana akademik dan tugas yang seharusnya dikerjakan pejabat pelaksana akademik bisa jadi terabaikan sehingga dapat mengganggu proses administrasi mahasiswa.[29] Kejelasan tupoksi ini tentu menjadi hal yang harus diperhatikan agar tidak terjadi kesalahan dalam pengerjaan tugas serta tanggung jawab setiap pegawai menjadi jelas.

Berdasarkan temuan pada observasi melalui berita yang disebarkan oleh organisasi Kronika serta wawancara yang dilakukan kepada dosen, tendik dan mahasiswa maka dapat dijadikan penguat fenomena permasalahan kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Di Institut Agama Islam Negeri Metro guna mengetahui pengaruh penerapan prinsip prinsip GUG serta tingkat penerapan prinsip-

[28] Amalia, "Wawancara Bersama Dosen IAIN Metro."
[29] Amalia, "Wawancara Bersama Mantan Pejabat Pelaksana Akademik Iain Metro" (kampus 2 iain metro, 2025.).

prinsip GUG dalam Instansi tersebut, sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan dalam latar belakang masalah dapat diidentifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. berdasarkan hasil wawancara pra survey dengan mahasiswa, diketahui terdapat kinerja dari beberapa oknum dosen dan tendik yang kurang baik seperti tidak fokus dalam kegiatan belajar mengajar, kurang menguasai materi, ketidaksesuaian informasi pembelajaran yang akan dilaksanakan secara luring maupun daring, kurang ramah dalam memberikan pelayanan akademik. Selain itu berdasarkan wawancara dengan dosen dan tendik diketahui bahwa masih belum adanya pedoman yang jelas dalam penilaian SKP, tidak adanya *feedback* terhadap evaluasi yang diberikan mahasiswa terhadap dosen, belum adanya rincian yang jelas terkait slip gaji dosen, belum adanya audit internal yang dilakukan secara periodik seperti perencanaan keuangan, sarana dan prasarana, serta masih belum jelaskan tupoksi untuk pejabat pelaksana akademik.
2. Berdasarkan hasil observasi pra survey, diduga terdapat kinerja rektorat yang melakukan penyalahgunaan wewenang dengan melakukan pemberhentian secara sepihak kepada beberapa Dosen, diduga tidak adanya

legalitas dan transparansi dalam administrasi, serta diduga terjadi nepotisme terhadap perekrutan mahasiswa *surveyor* oleh Dekanat FEBI.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) terhadap kinerja pegawai yang berstastus sebagai ASN sebanyak 297 pegawai yang berada di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Metro

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dijabarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah prinsip Transparansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro ?
2. Apakah prinsip Akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro ?
3. Apakah prinsip Responsibilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro ?
4. Apakah prinsip-prinsip GUG memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan yang telah dipaparkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh prinsip Transparansi terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh prinsip Akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh prinsip Responsibilitas terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro.
4. Untuk mengetahui pengaruh prinsip-prinsip GUG terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca terkait prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang dalam hal ini adalah *Good University Governance* (GUG) dalam meningkatkan kinerja Perguruan Tinggi, serta dapat memberikan informasi yang akurat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti, penelitian disajikan untuk menambah wawasan, pengetahuan, pemahaman bagi peneliti sendiri mengenai penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* dalam meningkatkan kinerja Perguruan Tinggi.

b. Bagi Masyarakat, untuk memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kinerja pegawai yang berada di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Metro agar masyarakat dapat menilai dan memilih secara objektif tempat pendidikan yang terbaik bagi mereka.

c. Bagi Institut Agama Islam Negeri Metro, untuk dijadikan masukan atau rekomendasi bagi Instansi demi menjaga nama baik Instansi bagi seluruh *stakeholders* serta mencapai seluruh tujuan Instansi dengan kinerja pegawai yang jauh lebih baik lagi hingga seterusnya.

G. Penelitian Relevan Terdahulu

Penelitian yang akan dibahas ini berfokus pada *Good University Governance.* Dengan memahami hasil-hasil penelitian sebelumnya maka akan dapat diidentifikasi kekurangan atau kelebihan yang ada. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman penulis dalam membahas topik ini.

Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Shinta Wahyu Hati, Awik Arumrasmy : Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Negeri Batam.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan variabel independensi, variabel transparansi, variabel akuntabilitas, variabel pertanggung jawaban, dan variabel kewajaran	Persamaan dalam penelitian ini adalah metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, dan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, variabel x yang	Perbedaan dalam penelitian ini adalah judul variabel dependen yang lebih memfokuskan pada *Good Corporate Governance,* sampel yang digunakan adalah pegawai

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		berpengaruh seginifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari α = 0.05 dan dibuktikan dengan F-hitung > F-tabel. Namun hasil pengujian secara parsial variabel kewajaran memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	transparansi, akuntabilitas, pertanggung jawaban,lokasi penelitian pada perguruan tinggi.	tetap, menggunakan variabel independen dan kewajaran.
2	Gusti Ayu Agung Deviana Arya, Anita Silvianita, Nurafni Rubiyanti, Arry Widodo: Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta peran motivasi kerja juga dapat membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kesadarannya untuk menerapkan prinsip GCG dan menjalankan kedisiplinan kerja. Semakin baik penerapan GCG maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan dan semkain tinggi tingkat	Persamaan pada penelitian ini adalah metode pengumpulan data melalui wawancara, dan kuesioner.	Perbedaan penelitian ini adalah tidak memecah prinsip-prinsip GCG menjadi 5 variabel, memasukkan variabel disiplin kerja, menggunakan metode pengambilan sampling jenuh.

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan akan semakin optimal.		
3	Nur Kholidah, Titik Mildawati : Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil uji kelayakan model diketahui bahwa variabek bebas yang terdiri dari keterbukaan, akuntabilitas, pertanggung jawaban, kemandirian dan kewajaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian berikutnya dengan menggunakan uji t diketahui bahwa seluruh prinsip dari GCG berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan prinsip GCG sebagai variabel bebas, menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, teknik pengambilan sampel yang menggunakan puposive sampling.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian berada di Balai Latihan Kerja.
4	Rudiawie Larasati, Meinarni Asnawi, Yundy Hafizrianda: Analisis Penerapan *Good University Governance* Pada Perguruan Tinggi di Kota Jayapura.	Hasil dalam penelitian ini adalah penerapan GUG pada pergruuan tinggi Kota Jayapura masuk ke dalam kriteria “Tinggi” dengan total skor 79,19 yaitu masuk pada interval 60.00-80.00. oleh sebab itu disimpulkan bahwa penerapan	Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan prinsip dalam *good governance* sebagai variabel x.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan model penelitian *analytical Hierarchy Process* , tidak mengukur pengaruh penerapan GUG.

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		GUG pada perguruan tinggi di Kota Jayapura sudah dilaksanakan dengan baik.		
5	Azhar Syahrir, Hermanto Siregar, Idqan Fahmi, Heti Mulyati : Pengaruh Good University Governance dan Manajemen Risiko terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia.	Hasil dari analisis menunjukkan bahwa penerapan GUG yang baik akan meningkatkan kualitas kurikulum dan pembelajaran dan juga meningkatkan kualitas tata kelola PTN.	Persamaan pada penelitian ini adalah fokus penelitian pada variabel GUG dikarenakan melakukan penelitian good governance di lingkup pendidikan tinggi, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel Y nya adalah kinerja perguruan tinggi, metode yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan SEM PLS, tidak memecah prinsip GUG menjadi 3 variabel, dan terdapat variabel manajemen risiko.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Stewarship Theory*

Dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tata laksana (*stewarship theory*). Teori ini memandang manajemen sebagai pihak yang dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umumnya maupun sharholders pada khususnya. Teori *stewarship* dapat diterapkan pada penelitian akuntansi sektor publik seperti organisasi pemerintahan salah satunya pada perguruan tinggi. akuntansi organisasi sektor publik telah dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi hubungan antara *stewards* dengan *principals*. Akuntansi sebagai penggerak berjalannya transaksi bergerak kearah yang semakin kompleks dan diikuti dengan tumbuhnya spesialisasi dalam akuntansi dan perkembangan organisasi sektor publik. Kondisi semakin kompleks dengan bertambahnya tuntutan akan akuntabilitas pada perguruan tinggi yang ada di Indonesia.[1]

Teori ini mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik, *steward* akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan, sehingga dengan demikian fungsi utilitas akan maksimal. Asumsi penting *stewardship* adalah manajer meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan pemilik. Namun demikian tidak berarti *steward* tidak mempunyai kebutuhan hidup.

---

[1] Firdaus Oktavianus, "Teori Stewardship : Tinjauan Konsep Dan Implikasinya Pada Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik," *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* 3, no 2 (2001), https://doi.org/10.342008.

Dalam penelitian ini teori *stewardship* menjadi hal penting pada pencapaian GUG. Sebab pada hakikatnya manusia diharapkan dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Transparansi dan akuntabilitas mempunyai peran besar untuk menunjukkan kepada pihak eksternal yaitu pemerintah dan masyarakat bahwa pengelolaan perguruan tinggi sudah berjalan baik. Dengan mengedepankan kepentingan bersama serta komitmen orgaisasi yang optimal agar tercapai tujuan yang diharapkan.

B. Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Smith menyatakan bahwa kinerja adalah "*output drive from proces, human or otherwise,"* jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktifitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Dengan demikian supaya berhasil dalam

pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemauan, kemampuan dan usaha yang tinggi dalam melaksanakan setiap kegiatannya.[2]

Senada dengan pandangan di atas, Robbins juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi kemampuan (*ability),* motivasi (*motivation),* dan kesempatan (*opportunity)* sehingga kinerja = f (AXMXO) yang berarti bahwa kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi dan kesempatan.[3]

Secara konseptual kinerja didefinisikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun yang merupakan aplikasi manajemen kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kepentingan dalam melaksanakan tugasnya dengan indikator perilaku mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang berdasarkan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya dengan hasil yang baik sesuai dengan standar, kriteria dan norma yang ditetapkan untuk pekerjaan itu untuk mendapatkan hasil yang berorientasi pada efektifitas dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan.[4]

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kinerja adalah bentuk dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan

---

[2] Ni Nyoman Kurnia Wati Gede Suwindia, *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*, ed. Anak Agung Gede Agung, 1st ed. (Singaraja-Bali: MPU Kuturan Press, 2021).

[3] Huseno Tun, *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, 1st ed. (Malang: Media Nusa Creative, 2016).

[4] Nur Aisyah, *Kinerja Dosen Ditinjau Dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja*, 1st ed. (Kota Serang-Banten: AA Rizky, 2019).

dalam memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, dan dievaluasi dengan menggunakan standar atau kriteria yang telah ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, kombinasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik adalah kemampuan individu, motivasi yang diperoleh serta kesempatan yang diberikan, apabila kombinasi ini berjalan dengan baik maka kontribusi pegawai dalam memberikan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan instansi akan berjalan dengan baik dan sempurna.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Proses yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan sehubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan disebut penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini dilakukan untuk menumbuhkan kinerja yang baik, namun kinerja yang baik ini tidak akan datang tanpa ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut akan dijelaskan beberapa pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakan diri seseorang melalui dorongan yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu.[5]

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dikemukakan Wibowo sebagai berikut :

a. *Personal factors* (faktor diri sendiri), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitemen individu.
b. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan), ditentukan oleh kualitas motivasi, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager atau pimpinan.
c. *Team factors* (faktor tim), ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
d. *System factors* (faktor sistem), ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
e. *Contextual / situation factors* (faktor situasi), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.[6]

[5] Tun, *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*.

[6] Dewi Lestari, *Kinerja Pegawai*, ed. Agung Tri Putranto, 1st ed. (Bandung, Jawa Barat: Widiana Media Utama, 2023).

3. Indikator Kinerja

Kinerja mempunya hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang penting. Berikut akan dijelaskan beberapa indikator kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut Bernardin dan Russsel mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

a. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.
b. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.
c. *Timelines,* merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu.
d. *Cost efectiveness,* besarnya penggunaan sumberdaya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugiian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

e. *Nees for supervision,* kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kuran diinginkan.
f. *Interpersonal impact,* kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.[7]

Sementara itu menurut Mangkunegara barometer yang mesti diukur pada evaluasi kinerja yaitu :

a. Mutu kerja, yakni terkait rapi tidaknya hasil kerja, teliti, serta capaian kerja.
b. Kuantitas kerja, yakni banyaknya hasil pekerjaan pada keadaan stabil.
c. Tanggung jawab, seberapa bisa pegawai bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan kepadanya, serta tingkah laku pegawai.
d. Inisiatif, mengenai keterampilan karyawan dalam menganalisis, menilai, serta mengambil tindakan saat terjadi persoalan.
e. Kerjasama, kerelaan pegawai untuk bekerja bersama agar terbentuk hasil kerja yang baik.
f. Ketaatan, menaati seluruh aturan yang berlaku.[8]

[7] Tun, *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*.
[8] Waloyo, *Kinerja*, ed. Muhammad Ainul Firdaus, 1st ed. (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, n.d.).

C. Good University Governance

1. Pengertian Good University Governance

Konsep *Good Unuversity Governance* (GUG) muncul sebagai kerangka tata kelola yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan institusi pendidikan tinggi, penerapan GUG difokuskan pada pemenuhan standar akademik, pengelolaan sumber daya, hubungan dengan pemangku kepentingan, serta penciptaan nilai tambah bagi masyarakat.

Konsep GUG sendiri memiliki korelasi dengan konsep GCG mengingat keduanya berbagi prinsip-prinsip dasar yang serupa, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan. GCG yang awalnya dikembangkan dalam konteks perusahaan laba, telah diadopsi dan diadaptasi oleh berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi, untuk memastikan bahwa pengelolaan organisasi dilakukan secara profesional dan berorientasi pada kepentingan jangka panjang. Salah satu alasan penting untuk menerapkan tata kelola universitas yang baik adalah melindungi lembaga dari penipuan atau salah urus oleh pemegang hak otonomi, serta memberikan saran untuk perbaikan.

Penerapan *university governance* diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012. Konsep GUG merupakan adaptasi dari prinsip *good governnace* yang diterapkan dalam konteks perguruan tinggi. prinsip-prinsip utama GUG meliputi transparansi (keterbukaan), akuntabilitas (pertanggung jawaban) dan responsibilitas

(tanggung jawab). Penerapan GUG dalam UU No. 12 Tahun 2012 bertujuan agar perguruan tinggi memiliki otonomi dalam mengelola lembaga, meningkatkan kualitas tridharma (pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat), serta mampu bersaing di tingkat nasional dan global. Otonomi ini harus diimbangi dengan sistem pengawasan, evaluasi dan akreditasi yang transparan dan akuntabel.[9]

Secara sederhana, GUG dapat dipandang sebagai penerapan prinsip-prinsip dasar *good governance* dengan berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum. Dengan demikian *Good University Governance* merupakan seperangkat konsep yang telah menyesuaikan dirinya dalam bidang pendidikan yang konsep nya didasari oleh *Good Corporate Governance.*

2. Prinsip-Prinsip Good University Governance

GUG dapat dicapai dengan penerapan prinsip-prinsip mendasar dalam konsep *good governance* pada sistem serta proses *governance* pada institusi perguruan tinggi, dengan berbagai macam penyesuaian pada nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi. Dalam hubungannya dengan tata kelola perguruan tinggi prinsip-prinsip yang akan dijadikan variabel independen dalam

[9] Warsito Eko sudarmanto, Triana Zuhrotun Aulia, Kristanti Rahman, Hamdani, Junet Kaswoto, Wilnan Fatahillah, Sumardi, Priyo Susilo, Rina Trisnawati, Arum Arupi Kusnindar, Ruci Arizanda Rahayu, Rina Yuniarti, *Good University Governance*, ed. Basuki Marzuki Ismail (Indonesia: Minhaj Pustaka, 2024).

penelitian ini mengadopsi dari aturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 yang isinya adalah sebagai berikut :[10]

a. *Transparancy (*keterbukaan) sebagai X^1

Perguruan tinggi sebagai industri, memiliki tanggungjawab dan kewajiban memberikan keterbukaan informasi bagi pihak internal dan *stakeholders* sehingga mendapatkan gambaran kondisi rill atas pengelolaan korporasi (perguruan tinggi) dan peluang di masa yang akan datang. Hal ini meliputi; 1) transparansi proses pengambilan keputusan,; 2) transparansi kepada mitra kerja; 3) transparansi penilaian kinerja pegawai.

b. *Accountability (*Akuntabilitas) sebagai X^2

Perguruan tinggi harus memiliki daftar uraian tugas dan tanggungjawab yang jelas dan tertulis pada seluruh jabatan fungsional perguruan tingggi, termasuk di dalamnya kriteria dan mekanisme dan kriteria pengukuran kinerja, pengawasan, dan teknis pelaporan serta melibatkan fungsi audit internal perguruan tinggi. akuntabilitas dalam hal ini dapat meliputi aspek akuntabilitas dalam penyampaian laporan keuangan dan aspek akuntabilitas dalam bidang SDM.

[10] Eko sudarmanto, Triana Zuhrotun Aulia, Kristanti Rahman, Hamdani, Junet Kaswoto, Wilnan Fatahillah, Sumardi, Priyo Susilo, Rina Trisnawati, Arum Arupi Kusnindar, Ruci Arizanda Rahayu, Rina Yuniarti.

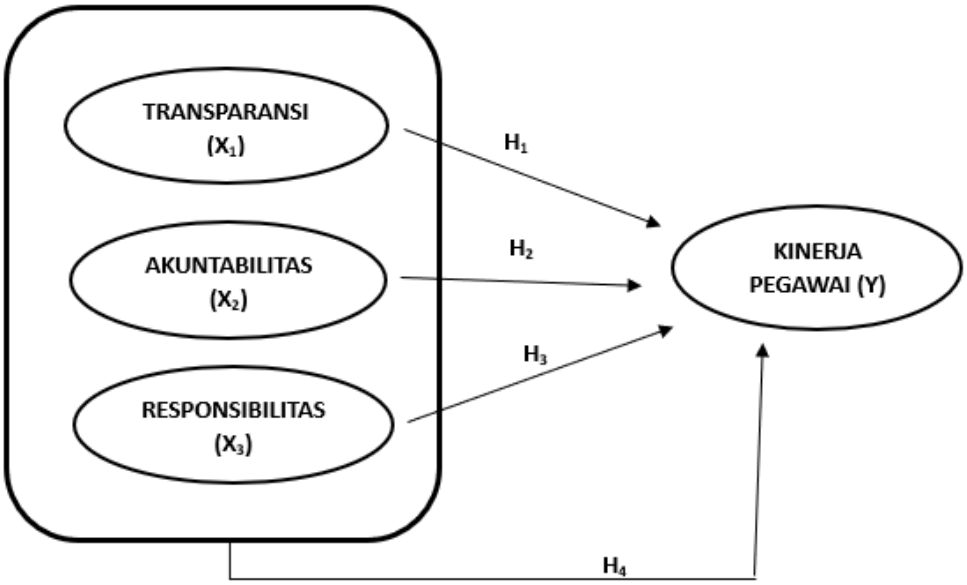
c. *Responsibility (*Tanggung Jawab) sebagai X^3

Seluruh *job description* yang telah ditetapkan merupakan tanggungjawab mutlak yang harus diaplikasikan dalam setiap tindakan para individu yang terlibat dalam pengelolaan perguruan tinggi termasuk para Dosen yang harus taat pada etika dan norma kedosenan. Perguruan tinggi harus lebih mengutamakan kesesuaian pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip institusi yang sehat dan berkualitas dalam pengelolaan perguruan tingginya.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dimaksud untuk menggambarkan hubungan antara masalah yang sedang dipertimbangkan dan konsep lain yang membantu menjelaskan jawaban atas masalah yang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip GUG terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro serta mengetahui tingkat penerapannya. Karena itu, kerangka pemikiran pada penelitian ini disusun untuk mendeskripsikan penggunaan variabel dalam penelitian yang disajikan dalam kerangka pemikiran penelitian berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tabel kerangka pemikiran di atas maka dapat ditentukan hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. **H_1 : Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip Transparansi (X_1) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro.**

   Effendi mengatakan bahwa prinsip transparansi harus dilaksanakan terkait dengan proses promosi, demosi, dan mutasi karyawan hendaknya dijalankan sesuai dengan sistem jenjang karir sehingga terhindar dari adanya promosi berdasarkan nepotisme. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Parianti dkk yang mengatakan bahwa transparansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Masamba.[11]

[11] Parianti Parianti, Sahrir Sahrir, and Syofyan Syamsuddin, "Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Owner* 7, no. 3 (2023): 2225–33, https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1425.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Shinta dkk juga sependapat bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Batam.[12]

2. **H_2 : Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip Akuntabilitas (X_2) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro.**

   Hipotesis ini didukung oleh penelitian dari syah dkk yang mengatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.[13] Selain itu penelitian yang dilakukan oleh patrianti dkk mengungkapkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[14]

3. **H_3 : Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip Responsibilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro**

   Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susianto dkk yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterbukaan informasi, akuntabilitas, responsibilitas, dan kewajaran secara simultan terhadap kinerja pegawai.[15]

---

[12] shinta wahyu hati, "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam."

[13] Solehudin Syah, Didin Nahrudin, Rachmat Hasbullah, "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek," *JBMP (Jurnal Bisnis Manajemen Perbankan)* 4, no. 1 (2018): 22–38.

[14] Parianti, Sahrir, and Syamsuddin, "Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan."

[15] Suyanto Susianto, Tri Endar, "Bukti Empiris Penerapan Prinsip-Prinsip Good Cooperative Governance Pada Kinerja Koperasi Di Sukabumi," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan* 1, no. 02 (2014): 225–37.

4. **H_4 : Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (X) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro**

Good University Governance sangat penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Fani mengungkapkan bahwa semakin baik pelaksanaan *good governance* maka kinerja pegawai akan semakin baik, hak ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan *good governance* terhadap peningkatan kinerja karyawan.[16] Namun tidak dengan penelitian yang disampaikan oleh Putra dan Putri yang mengatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* secara dominan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ada tidaknya transparansi, akuntabilitas, partisipasi dan supremasi hukum yang dilakukan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu instansi. Karena pada dasarnya pelaksanaan prinsip-prinsip tersebut hanya akan mempengaruhi kinerja instansi tersebut tidak pada kinerja seorang karyawan.[17]

---

[16] Fani, "Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar."

[17] Givan Adi Setyawan, "Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balaikota Surakarta," *Studies On Variation In Milk Production And It's Constituents During Different Season, Stage Of Lactation And Parity In Gir Cows M.V.Sc D Suryam Dora Livestock*, 2017, 6–18.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis serta mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis. Penelitian ini bertujuan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi dan diprediksi, serta dilakukan dengan metode ilmiah yang terstandar, seperti survei, eksperimen, dan kuesioner.[1] Dalam penelitian ini, pengaruh yang diteliti adalah prinsip-prinsip yang terkandung dalam *Good University Governance* yang meliputi prinsip transparansi, prinsip akuntabilitas, dan prinsip responsibilitas terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi IAIN Metro.

Sifat penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, baik itu hubungan yang bersifat korelasional maupun sebab-akibat antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).[2] Sifat penelitian ini menekankan pada pengujian apakah terdapat pengaruh, peranan, atau keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, atau mengontrol suatu gejala atau fenomena tertentu.

---

[1] Setyawan.

[2] Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, ed. Try Koryati (Indonesia: KBM Indonesia, 2022).

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel atau disebut juga objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi perhatian peneliti.[3] Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau mespesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.[4] Adapun beberapa variabel dan indikator yang termasuk dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi Variabel / Sub Variabel	**Definisi Variabel**	**Indikator**	**Skala**
Kinerja Pegawai (Variabel Y) Bentuk dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan dievaluasi dengan menggunakan standar yang telah ditentukan.	Y Kinerja Pegawai	Y.1 Perencanaan kinerja	Ordinal
		Y.2 Pelaksanaan kinerja	
		Y.3 Pengukuran kinerja	
		Y.4 Penilaian Kinerja	
		Y.5 Evaluasi kinerja	
Good University Governance (Variabel X) GUG merupakan seperangkat konsep tata kelola dalam suatu organisasi yang telah menyesuaikan dirinya dalam bidang pendidikan dan konsep nya didasari oleh	X_1 Transparansi (Keterbukaan organisasi dalam memberikan infromasi mengenai semua aspek operasionalnya)	X1.1 Pengambilan keputusan	Ordinal
		X1.2Transparansi keuangan	
		X1.3 Penyebaran Informasi	
		X1.4 Transparansi Akademik	
		X1.5 Audit secara periodik	
	X_2 Akuntabilitas	X2.1 Kejelasan fungsi dan pelaksanaan tugas	Ordinal

[3] Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Indonesia: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021).

[4] Qomariyatus Sholihah, *Pengantar Metodologi Penelitian*, ed. UB Press, 1st ed. (Indonesia, 2020).

Definisi Variabel / Sub Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Good Corporate Governance.	(tanggung jawab atas tindakan, keputusan, dan kinerja kepada semua pemangku kepentingan)	X2.2 Tanggung jawab kepemimpinan	
		X2.3 Kinerja akademik dan operasional	
		X2.4 kepatuhan hukum dan etika	
		X2.5 pengelolaan sumber daya	
	X_3 Responsibilitas (pertanggungjawaban atas *job description* tiap individu yang dijalankan sesuai dengan etika dan norma yang berlaku)	X3.1 Kepatuhan terhadap peraturan	Ordinal
		X3.2 Membangun suasana akademik yang kondusif	
		X3.3 Menghasilkan inovasi untuk pengembangan masyarakat	
		X3.4 Menjamin kebebasan akademis bagi seluruh staff dalam memberikan masukan sesuai dengan keahliannya	
		X3.5 Memanfaatkan dana dengan kehati-hatian sesuai dengan tujuan pemberi dana	

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dan sampel memiliki hubungan yang erat. Populasi merupakan totalitas atau generalisasi dari satuan yang ingin diteliti sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Metro yang terdiri dari dua golongan yaitu Dosen dan Tenaga Pendidik yang masing masingnya berjumlah 261 Dosen dan 103 Tenaga Pendidik sehingga total keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah 364 pegawai.

Adapun sebaran populasi dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	KETERANGAN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
1	Dosen	261	72%
2	Tenaga Kependidikan	103	28%
Jumlah		**364**	**100%**

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan dapat mewakili populasi tersebut. Menurut S.Nasution, penentuan sampel dianggap telah memadai apabila telah sampai kepada taraf "*redundancy"* (data telah jenuh, walaupun ditambah sampel lagi tidak memberikan informasi yang baru), maksudnya bahwa dengan menggunakan sumber data selanjutnya dapat dikatakan bahwa tidak lagi diperoleh informasi baru yang berarti.[5]

Kemudian untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian maka digunakan teknik slovin. Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Rumus : n = $\frac{N}{1+Ne^2}$

Keterangan :

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.[6]

[5] Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*.

[6] Rifkhan, Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner, (Jawa Barat: Adanu Abimata, 2023), 29

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara

10-20 % dari populasi.

Rumus : n = $\frac{N}{1+Ne^2}$

Maka : n = $\frac{364}{1+364\ (0,1)2}$

n = 78 pegawai

Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 78 pegawai yang memiliki kriteria telah berstatus sebagai ASN.

Adapun sebaran jumlah sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

NO	KETERANGAN	PERSENTASE (%)	FREKUENSI
1	Dosen	72%	56
2	Tenaga Kependidikan	28%	22
Jumlah		**100%**	**78**

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat sebaran jumlah sampel untuk masing-masing golongan pegawai yaitu Dosen sebanyak 56 orang dan Tenaga Kependidikan sebanyak 22 orang. Nilai ini diperoleh dari masing-masing persentase dalam populasi tiap golongan pegawai agar tiap golongan terwakilkan dalam memenuhi kuisioner penelitian.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan metode *purposive sampling*. Alasan digunakannya *purposive sampling* untuk memilih sampel adalah karena tidak semua sampel memenuhi kriteria yang ditetapkan penulis. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini.[7]

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan yang berada di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Metro dengan kriteria telah memiliki status sebagai ASN baik itu PNS maupun PPPK, hal ini dikarenakan pegawai yang telah berstatus sebagai ASN telah dinilai kinerjanya secara jelas menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan e-Kinerja. Adapun total pegawai Dosen dan Tenaga Kependidikan berstatus ASN yang berada di Institut Agama Islam Negeri Metro adalah 297 pegawai, dan 78 sampel akan diambil dari 297 pegawai ASN.

[7] Rifkhan, Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner, (Jawa Barat: Adanu Abimata, 2023), 29

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden.[8] Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survei melalui pengisian kuesioner. Kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari 20 pernyataan dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 untuk setiap jawaban. Responden yang akan digunakan untuk menjawab kuesioner ini terdiri dari 78 pegawai ASN yang berada di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Metro. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan berupa google form kepada responden untuk dijawab yang nantinya akan disebar melalui WhatsApp ataupun memberikan berkas kuesioner secara langsung ke tiap-tiap pegawai ASN IAIN Metro.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan informasi[9]. Dalam penelitian ini instrumen penelitiannya menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan.

---

[8] Dewi, Renny Sari, A. Holil Noor Ali, and Hanim Maria Astuti. "Analisis Pengaruh Kualitas Informasi pada Kuesioner Indeks Pengajaran Dosen Online terhadap Kepuasan Pengguna Studi Kasus: Fakultas Teknologi Informasi ITS." Jurnal teknik ITS 1.1 (2012): A345-A350.

[9] Syafrida Hafni, Metodologi Penelitian, (Jawa Timu :Kbm Indonesia,2021),44-45

Berikut ini merupakan tabel kisi-kisi instrumen penelitian :

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Item Pertanyaan Penelitian

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Item Pertanyaan	No. item
Kinerja Pegawai	Y Kinerja Pegawai	Y1	Perencanaan kinerja.	1-5
		Y2	Pelaksanaan kinerja.	
		Y3	Pengukuran kinerja.	
		Y4	Penilaian kinerja.	
		Y5	Evaluasi kinerja.	
Good University Governance (GUG)	X_1 Transparansi	X1.1	Pimpinan perguruan tinggi selalu melibatkan perwakilan dari berbagai unit kerja dalam proses pengambilan keputusan strategis.	6-10
		X1.2	Keterbukaan dibidang keuangan, sistem akuntansi, serta sistem pelaporan di perguruan tinggi disampaikan secara terbuka.	
		X1.3	Mekanisme yang memfasilitasi pelaporan maupun penyebaran informasi .	
		X1.4	Kebijakan akademik diperguruan tinggi didokumentasikan dan dikomunikasikan kepada pihak intern maupun ektern perguruan tinggi.	
		X1.5	Pelaksanaan audit yang dilakukan secara periodik di perguruan tinggi ini membantu meningkatkan kualitas pengelolaan akademik dan administratif.	
	X_2 Akuntabilitas	X2.1	Uraian tugas dan tanggung jawab seluruh pejabat struktural, anggota senat fakultas/akademis, dosen, dan tendik telah disusun dan dijalankan secara selaras dengan visi serta rencana strategis perguruan tinggi.	11-15
		X2.2	Pihak manajemen perguruan tinggi mampu menjelaskan dan mempertanggung jawabkan setiap kebijakan yang diambil secara proporsional.	
		X2.3	Perguruan tinggi secara terbuka menyajikan informasi mengenai penyelenggaraan kegiatan akademik dan operasional kepada stakeholders.	
		X2.4	Kepatuhan terhadap hukum dan etika oleh pegawai perguruan tinggi sudah berjalan dengan baik dan konsisten.	
		X2.5	Pengelolaan sumber daya yang telah dijalankan dengan efektif dan profesional.	

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Item Pertanyaan	No. item
	X_3 Responsibilitas	X3.1	Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang penyelenggaraan perguruan tinggi.	16-20
		X3.2	Membangun suasana akademik yang kondusif.	
		X3.3	Menghasilkan inovasi untuk pengembangan masyarakat.	
		X3.4	Menjamin kebebasan akademis bagi seluruh staff dalam memberikan masukan sesuai dengan keahliannya.	
		X3.5	Memanfaatkan anggaran dengan kehati-hatian sesuai dengan tujuan pemberi anggaran.	

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti setelah data terkumpul, diolah sedemikian rupa sampai pada kesimpulan. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.[10]

Analisis statistik inferensial yaitu teknik pembuatan kesimpulan dalam mendeskripsikan karakteristik dari suatu populasi yang diwakili oleh sampel penelitian. Teknik analisis ini digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel atau lebih dengan tujuan membandingkan antar variabel dalam penelitian tersebut.[11]

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau

[10] Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*.

[11] Hana Letari Abigail Soesana, Hani Subakti, Karwanto, Anisa Fitri, Sony Kuswandi, Lena Sastri, Ilham Falani, Novita Aswan, Ferawati Artauli Hasibuan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Abdul Karim, 1st ed. (Yayasan Kita Menulis, 2023).

penyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Proses mengukur validitas dalam suatu penelitian bisa menggunakan *product moment,* yaitu melakukan perhitungan koefisien korelasi masing-masing skor butir penyataan dengan skor tital instrumen. Adapun rumus *product moment* adalah :

$$r = \frac{N\,(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X2) - (\sum X)2(N(\sum Y2) - (\sum Y)2}}$$

Di mana :

r = korelasi validari item yang dicari

X = skor yang diperoleh dari tiap item

Y = skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum$x = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum$Y = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

N = jumlah responden

Selanjutnya, untuk menerima apakah setiap butir angket pernyataan valid atau tidak valid, maka harga yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan harga kritik (r_{tabel}) yang terdapat dalam tabel statistik *product moment* pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ atau 0.01. jika nilai koefisien hitung lebih kecil dari harga hitung maka butir adalah tidak valid dan sebaliknya. Maksudnya adalah (r_{hitung}) $\geq$ (r_{tabel}) maka valid, jika nilai (r_{hitung}) $\leq$ (r_{tabel}) maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu ukuran. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Domain atau konsep yang diuji adalah sama di kedua versi instrumen, tetapi kata-kata item berbeda. Untuk instrumen menunjukkan stabilitas harus ada korelasi yang tinggi antara skor setiap kali peserta menyelesaikan tes. Secara umum, koefisien korelasi kurang dari 0.3 menandakan korelasi yang lemah; 0.3-0.5 adalah sedang dan lebih besar dari 0.5 adalah kuat. Adapun rumus *Cronbach Alpha* untuk mengukur reliabilitas adalah :

$r_{kk} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2}\right)$

Dimana :

$S_t^2 = varian\ total$

$\sum S_b^2$ = jumlah varians butir

r_{kk} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir angket

variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.70.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lain. Apabila terdapat lebih dari satu variabel independen maka disebut regresi linear berganda untuk mengetahui berapa besar signifikansi

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk mencari hubungan antar variabel penelitian. Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai dari pengaruh variabel Y terhadap variabel X digunakan rumus berikut[12]:

Regresi Linear Berganda

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + e$

Keterangan :

Y_i = Kinerja pegawai

X_1 = Transparansi

X_2 = Akuntabilitas

X_3 = Responsibilitas

X_4 = Independensi

X_5 = Kewajaran

b_0 = Konstanta

b_1-b_5 = Koefisien regresi variabel independen

e = Kesalahan estimasi

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi variable dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

[12] Nursalam, *Statistika Pendidikan*, ed. Amri Tajuddin, 1st ed. (Alaudin University Press, 2015).

a. Apabila nilai t hitung < t tabel dan jika probabilitas (signifikasi) > 0,05 (α), maka H0 diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
b. Apabila nilai t hitung > t tabel dan jika probabilitas (signifikasi) < 0.05 (α) maka H0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

5. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut Imam Ghozali**,** Apabila nilai probabilitas signifikannya < 5% maka variab el independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

a. Apabila nilai F hitung < F tabel dan jika probabilitas (siginifikasi) > 0,05(α), maka H0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
b. Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari 0,05(α), maka H0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

6. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (Adjusted R 2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variable indepnden terhadap variable dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen dapat menjelaskan variable dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variable independen dalam menjelaskan variable dependen.

Besarnya nilai Adjusted R2 yaitu antara 0 -1 (0 < Adjusted R 2 < 1) koefisien determinasi ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variable independen mempengaruhi variable dependen. Nilai Adjusted R-Square dikatakan baik apabila nilainya > 0,5 karena nilai dari Adjusted R2 mendekati 1 , maka sebagian besar variabel independen menjelaskan variabel dependen sedangkan ,apabila koefisien determinasi adalah 0, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang berlokasi di Kota Metro, Provinsi Lampung. IAIN Metro berdiri sejak tahun 1997 sebagai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro, dan kemudian berubah menjadi IAIN Metro pada tahun 2016. Saat ini, IAIN Metro memiliki 4 Fakultas dan 22 Program Studi, serta Program Pascasarjana dengan 4 Program Studi Magister. Berdasarkan data kepegawaian, Institut Agama Islam Negeri Metro memiliki 261 Dosen serta 103 Tenaga Pendidik (Tendik) sehingga total pegawai yang berada di lingkup Institusi berjumlah 364 pegawai.[1]

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deksripsi Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian ASN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai tahun akademik dari responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

[1] "Data Institut Agama Islam Negeri Metro."

Tabel 4. 18
Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase
PNS	61	78%
PPPK	17	22%
Jumlah	**78**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui mengenai informasi bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 78 orang. dimana responden yang berstatus kepegawaian PNS berjumlah 61 orang atau 78%, dan jumlah responden yang berstatus kepegawaian PPPK adalah 17 orang atau 22%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

Tabel 4. 19
Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

Jenis Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase
Dosen	56	72%
Tenaga Kependidikan	22	28%
Jumlah	**78**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui mengenai informasi bahwa jumlah responden berdasarkan jenis pegawai dalam penelitian ini adalah 78 orang. dimana responden yang bekerja sebagai Dosen berjumlah 56 orang atau 72%, dan jumlah responden bekerja sebagai PPPK adalah 22 orang atau 28%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja Pegawai

Tabel 4. 20
Responden Berdasarkan Unit Kerja Pegawai

Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Rektorat	3	4%
Pascasarjana	7	9%
FTIK	18	23%
FUAD	7	9%
FEBI	33	42%
FASYA	10	13%
Jumlah	**78**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui mengenai informasi bahwa jumlah responden berdasarkan unit kerja pegawai dalam penelitian ini adalah 78 orang. dimana responden dari uni Rektorat berjumlah 3 orang atau 4%, responden yang berada di unit Pascasarjana berjumlah 7 orang atau 9%, responden yang berada di FTIK berjumlah 18 orang atau 23%, responden yang berada di FUAD berjumlah 7 orang atau 9%, responden yang berada di FEBI berjumlah 33 orang atau 42%, dan responden yang berada di FASYA berjumlah 10 orang atau 13%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai

Tabel 4. 21
Responden Beradasarkan Usia Pegawai

Usia Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase
19-26 tahun	5	7%
27-34 tahun	26	33%
35-42 tahun	33	42%
43-50 tahun	8	10%
>50 tahun	6	8%
Jumlah	**78**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui mengenai informasi bahwa jumlah responden berdasarkan usia pegawai dalam penelitian ini adalah 78 orang. dimana responden yang berusia 19-26 tahun berjumlah 5 orang atau 7%, responden yang berusia 27-34 orang berjumlah 26 orang atau 33%, responden yang berusia 35-42 tahun berjumlah 33 orang atau 42%, responden yang berusia 43-50 tahun berjumlah 8 orang atau 10%, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 6 orang atau 8%.

b. Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban responden akan disajikan dalam tabel dibawah yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner/angket. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk mengetahui tanggapan, persepsi, serta kecenderungan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Paparan hasil ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian serta menjadi dasar dalam pembahasan lebih lanjut pada bab berikutnya. Hasil jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 22
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

NO	ITEM PERTANYAAN	PERSENTASI					TOTAL
		STS	TS	CS	S	SS	
Y1	Saya sudah menetapkan sasaran rencana kerja yang realistis dan terukur.	5%	13%	15%	35%	32%	100%

Y2	Saya sudah optimal dalam menjalankan tugas pokok dan funsional saya sebagai ASN.	6%	10%	13%	31%	40%	100%
Y3	Saya secara konsisten selalu meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya.	6%	10%	15%	31%	37%	100%
Y4	Saya secara aktif berinisiatif untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja di lingkungan kerja saya.	9%	10%	9%	32%	40%	100%
Y5	Saya memberikan pelayanan yang ramah, responsif, dan profesional kepada mahasiswa, dosen, tendik, serta pihak lain yang membutuhkan bantuan di lingkungan perguruan tinggi.	6%	17%	13%	27%	37%	100%

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, hasil jawaban responden yang telah disebar kepada 78 pegawai ASN yang berada di UIN JUSILA, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban yang menunjukkan tingkat kepuasan atas kinerja yang mereka lakukan. Hal ini terlihat dari persentase pada skala setuju dan sangat setuju yaitu 4 dan 5 sekitar >30% tanggapan. Selain itu terdapat sebagian kecil responden yang memberikan tanggapan berbeda, yang menunjukkan adanya variasi dalam persepsi atau pengalaman mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) telah terlaksana dengan baik, namun masih perlu perbaikan di beberapa aspek tertentu.

Tabel 4. 23
Hasil Jawaban Responden Variabel Transparansi (X1)

NO	ITEM PERTANYAAN	PERSENTASI					TOTAL
		STS	TS	CS	S	SS	
X1.1	Pimpinan perguruan tinggi selalu melibatkan perwakilan dari berbagai unit kerja dalam proses pengambilan keputusan strategis.	0%	5%	24%	49%	22%	100%
X1.2	Saya merasa informasi mengenai keuangan, sistem akuntansi, serta sistem pelaporan di perguruan tinggi ini disampaikan secara terbuka dan mudah diakses oleh seluruh sivitas akademika.	1%	21%	22%	35%	22%	100%
X1.3	Informasi penting terkait kebijakan, kegiatan, dan keputusan kampus disebarkan secara terbuka dan transparan kepada seluruh sivitas akademika.	0%	13%	17%	50%	21%	100%
X1.4	Informasi mengenai kebijakan akademik perguruan tinggi dikomunikasikan secara terbuka kepada pihak internal (dosen, pegawai, mahasiswa) maupun eksternal (masyarakat, mitra, pemerintah).	0%	1%	22%	46%	31%	100%
X1.5	Pelaksanaan audit yang dilakukan secara periodik di perguruan tinggi ini membantu meningkatkan kualitas pengelolaan akademik, administratif, dan keuangan.	1%	5%	15%	50%	28%	100%

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, hasil jawaban responden yang telah disebar kepada 78 pegawai ASN yang berada di UIN JUSILA, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban yang menunjukkan tingkat kepuasan atas prinsip transparansi yang telah diberlakukan oleh manajemen kampus. Hal ini terlihat dari persentase pada skala setuju yaitu 4 sekitar > 45 % tanggapan. Selain itu terdapat

sebagian kecil responden yang memberikan tanggapan berbeda, yang menunjukkan adanya variasi dalam persepsi atau pengalaman mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu transparansi telah terlaksana dengan baik, namun masih perlu perbaikan di beberapa aspek tertentu.

Tabel 4. 24
Hasil Jawaban Responden Variabel Akuntabilitas (X2)

NO	ITEM PERTANYAAN	PERSENTASI					TOTAL
		STS	TS	CS	S	SS	
X2.1	Uraian tugas dan tanggung jawab seluruh pejabat struktural, anggota senat fakultas/akademis, dosen, dan tendik telah disusun dan dijalankan secara selaras dengan visi serta rencana strategis perguruan tinggi.	0%	6%	13%	62%	19%	100%
X2.2	Pihak manajemen perguruan tinggi mampu menjelaskan dan mempertanggung jawabkan setiap kebijakan yang diambil secara proporsional.	1%	5%	17%	46%	31%	100%
X2.3	Perguruan tinggi secara terbuka menyajikan informasi mengenai penyelenggaraan kegiatan akademik dan operasional kepada stakeholders.	0%	3%	18%	50%	29%	100%
X2.4	Saya merasa pelaksanaan kepatuhan terhadap hukum dan etika oleh pegawai perguruan tinggi sudah berjalan dengan baik dan konsisten.	1%	8%	15%	53%	23%	100%
X2.5	Saya merasa bahwa pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia di perguruan tinggi ini dilakukan dengan efektif dan profesional.	4%	13%	22%	44%	18%	100%

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, hasil jawaban responden yang telah disebar kepada 78 pegawai ASN yang berada di UIN JUSILA,

dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban yang menunjukkan tingkat kepuasan atas prinsip transparansi yang telah diberlakukan oleh manajemen kampus. Hal ini terlihat dari persentase pada skala setuju yaitu 4 sekitar > 44 % tanggapan. Selain itu terdapat sebagian kecil responden yang memberikan tanggapan berbeda, yang menunjukkan adanya variasi dalam persepsi atau pengalaman mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu akuntabilitas telah terlaksana dengan baik, namun masih perlu perbaikan di beberapa aspek tertentu.

Tabel 4. 25
Hasil Jawaban Responden Variabel Responsibilitas (X3)

NO	ITEM PERTANYAAN	PERSENTASI					TOTAL
		STS	TS	CS	S	SS	
X3.1	Kebijakan dan prosedur di perguruan tinggi ini telah disusun dan dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum dan regulasi pemerintah yang berlaku.	9%	12%	21%	36%	23%	100%
X3.2	Kebijakan dan tata kelola yang transparan serta akuntabel di perguruan tinggi ini mendorong terciptanya lingkungan belajar dan bekerja yang nyaman dan produktif.	8%	13%	28%	37%	14%	100%
X3.3	Saya merasa perguruan tinggi ini secara aktif mendorong terciptanya inovasi yang dapat mendukung pengembangan masyarakat.	6%	23%	9%	40%	22%	100%
X3.4	Pimpinan perguruan tinggi secara konsisten mendukung dan menghargai masukan akademis dari seluruh pegawai tanpa adanya tekanan atau pembatasan.	8%	18%	16%	25%	11%	100%
X3.5	Setiap penggunaan anggaran di perguruan tinggi saya diawasi dan dievaluasi agar tidak menyimpang	10%	23%	21%	32%	14%	100%

NO	ITEM PERTANYAAN	PERSENTASI					TOTAL
		STS	TS	CS	S	SS	
	dari ketentuan dan tujuan pemberi anggaran.						

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil jawaban responden yang telah disebar kepada 78 pegawai ASN yang berada di UIN JUSILA, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban yang menunjukkan tingkat kepuasan atas prinsip responsibilitas yang telah diberlakukan oleh manajemen kampus. Hal ini terlihat dari persentase pada skala setuju yaitu 4 sekitar > 25 % tanggapan. Selain itu terdapat sebagian kecil responden yang memberikan tanggapan berbeda, yang menunjukkan adanya variasi dalam persepsi atau pengalaman mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu responsibilitas telah terlaksana dengan baik, namun masih perlu perbaikan di beberapa aspek tertentu.

3. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau penyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.[2] Instrumen dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf

[2] Dwi Sudirman, Suri, Marilyn, Vonnisye, Ni Luh Putu, Ketut, Fatwa, Rika, Kadek, Santih, Irene, Putu Tedy, *Statistika Pendidikan*, ed. Suci Haryanti (Bandung, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2020).

signifikansi 5% (0,05), jika signifikansi < 0,05 maka dikatakan valid. Pada uji pertanyaan terhadap 11 responden. Sehingga dapat ditentukan nilai taraf kebebasan (*degree of freedom*), maka rumus yang gunakan (df) = N-2. Sedangakan N adalah jumlah keseluruhan sampel, jadi 11 -2 = 9. Sehingga dapat ditentukan bahwa nilai r_{tabel} = 0.602.[3]

Adapun penentuan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel dikatakan tidak valid.

Hasil data uji validitas menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)			
1	0.943	0.602	Valid
2	0.806	0.602	Valid
3	0.918	0.602	Valid
4	0.823	0.602	Valid
5	0.909	0.602	Valid
Transparansi (X1)			
6	0.919	0.602	Valid
7	0,866	0.602	Valid
8	0.898	0.602	Valid
9	0.952	0.602	Valid
10	0.883	0.602	Valid
Akuntabilitas (X2)			
11	0.881	0.602	Valid
12	0.909	0.602	Valid
13	0.943	0.602	Valid

[3] Muhammad Abdul Rohman, "Pengertian R Tabel Beserta Pengunaannya Untuk Uji Validitas," Sekolah Stata, n.d.

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
14	0.909	0.602	Valid
15	0.860	0.602	Valid
Responsibilitas (X3)			
16	0.979	0.602	Valid
17	0.971	0.602	Valid
18	0.834	0.602	Valid
19	0.951	0.602	Valid
20	0.934	0.602	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas mengenai pengujian validitas terhadap 11 responden dengan 20 item pertanyaan yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh hasil uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} pada variabel X dan Y dengan ilai r_{tabel} (0.602). Dari hasil analisis tersebut, diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga penggunaan instrumen tersebut mampu mengukur variabel penelitian secara akurat, sehingga kesimpulan penelitian yang dihasilkan menjadi sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu ukuran. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan

adalah konsisten dari waktu ke waktu.[4] Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's alpha > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's alpha < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Nilai Cronbach's alpha ≥ 0,6 menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, nilai Cronbach's alpha < 0,6 menunjukkan bahwa instrumen tidak reliabel dan memerlukan perbaikan. Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan perhitungan SPSS 25 pada beberapa varibel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Reliabilitas Transparansi (X1)

Valid	Exclude	Cronbach's Alpha	N of Item
11	0	0.943	5

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 di atas terkait variabel Transparansi (X1) dan Tabel *Case Processing Summary,*

[4] Sudirman, Suri, Marilyn, Vonnisye, Ni Luh Putu, Ketut, Fatwa, Rika, Kadek, Santih, Irene, Putu Tedy, *Statistika Pendidikan*.

seluruh data responden (11 data atau 100%) telah terisi lengkap dan valid. Pada tabel *Reliability Statistics,* nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0.943 > 0.6 yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini juga berada di atas 0.80 yang mengindikasikan konsistensi internal yang kuat. Dengan demikian, variabel Transparansi (X1) dinyatakan *reliable* (konstan).

Tabel 4. 28
Hasil Uji Reliabilitas Akuntabilitas (X2)

Valid	Exclude	Cronbach's Alpha	N of Item
11	0	0.941	5

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 di atas terkait variabel Akuntabilitas (X2) dan Tabel *Case Processing Summary,* seluruh data responden (11 data atau 100%) telah terisi lengkap dan valid. Pada tabel *Reliability Statistics,* nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0.941 > 0.6 yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini juga berada di atas 0.80 yang mengindikasikan konsistensi internal yang kuat. Dengan demikian, variabel Akuntabilitas (X2) dinyatakan *reliable* (konstan).

Tabel 4. 29
Hasil Uji Reliabilitas Responsibilitas (X3)

Valid	Exclude	Cronbach's Alpha	N of Item
11	0	0.958	5

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 di atas terkait variabel Responsibilitas (X3) dan Tabel *Case Processing Summary,* seluruh data responden (11 data atau 100%) telah terisi lengkap dan valid. Pada tabel *Reliability Statistics,* nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0.958 > 0.6 yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini juga berada di atas 0.80 yang mengindikasikan konsistensi internal yang kuat. Dengan demikian, variabel Responsibilitas (X3) dinyatakan *reliable* (konstan).

Tabel 4. 30
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Valid	Exclude	Cronbach's Alpha	N of Item
11	0	0.922	5

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 atas terkait variabel Kinerja (Y) dan Tabel *Case Processing Summary,* seluruh data responden (11 data atau 100%) telah terisi lengkap dan valid. Pada tabel *Reliability Statistics,* nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0.922 > 0.6 yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini juga berada di atas 0.80 yang mengindikasikan konsistensi internal yang kuat. Dengan demikian, variabel Kinerja (Y) dinyatakan *reliable* (konstan).

4. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lain. Apabila terdapat lebih dari satu variabel independen maka disebut regresi linear berganda untuk mengetahui berapa besar signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk mencari hubungan antar variabel penelitian.[5] Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya variabel pengaruh penerapan sistem *Good University Governance* (GUG) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro. Berikut merupakan hasil dari regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4. 31
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.470	1.250		6.777	.000
Transparansi	.262	.087	.157	3.029	.003
Akuntabilitas	-.437	.080	-.255	-5.465	.000
Responsibilitas	.830	.036	.916	23.127	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

[5] Nursalam, *Statistika Pendidikan*.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas untuk menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas transparansi (X1) sebesar 0,262 ; variabel akuntabilitas (X2) sebesar -0,437 ; dan variabel responsibilitas (X3) sebesar 0,830 serta nilai konstanta sebesar 8,470 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 8{,}470 + 0{,}262\ X_1 + (-0{,}437)\ X_2 + 0{,}830\ X_3 + e$$

Persamaan model regresi di atas menunjukkan bahwa :

1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 8,470 menyatakan bahwa ketika variabel transparansi, akuntabilitas dan responsibilitas adalah nol, maka variabel kinerja pegawai adalah sebesar 8,470
2) Nilai koefisien regresi pada variabel transparansi memiliki nilai positif sebesar 0,262 yang berarti transparansi dan kinerja pegawai memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan jika transparansi mengalami peningkatan 1% maka nilai kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,262 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3) Nilai koefisien regresi pada variabel akuntabilitas memiliki nilai negatif sebesar -0,437 yang artinya akuntabilitas memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan jika akuntabilitas mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,437 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4) Nilai koefisien regresi pada variabel responsibilitas memiliki nilai positif sebesar 0,830 yang berarti responsibilitas dan kinerja pegawai memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan jika responsibilitas mengalami peningkatan 1% maka nilai kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,830 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

2) Uji t (parsial)

Uji t dilakukan dengan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan varaiabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

a. Membandingkan nilai antara t_{hitung} dengan t_{tabel}. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh pada variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen.

b. Jika nila probabilitas signifikannya < 0,05 berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap varaiabel dependen.[6]

Rumus :

$T_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$

$= 0.05: 2; 78-3-1$

$= 0.025; 74$

$Tt_{abel}\ 74 = 0.025 ; 1{,}995$ {dilihat pada tabel t_{tabel}}

Berikut merupakan hasil uji t atau parsial dalam penelitian ini:

Tabel 4. 32
Hasil Uji t

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.470	1.250		6.777	.000
Transparansi	.262	.087	.157	3.029	.003
Akuntabilitas	-.437	.080	-.255	-5.465	.000
Responsibilitas	.830	.036	.916	23.127	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

[6] Sudirman, Suri, Marilyn, Vonnisye, Ni Luh Putu, Ketut, Fatwa, Rika, Kadek, Santih, Irene, Putu Tedy, *Statistika Pendidikan*.

1) Pengaruh Transparansi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel transparansi sebesar 0,003 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,029. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,029 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,995 (t_{hitung} 3,029 > t_{tabel} 1,995) dan nilai signifikannya 0,003 < 0,05 maka artinya, variabel transparansi memiliki **pengaruh** terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, sehingga hasil hipotesis H_1 **diterima.**

2) Pengaruh Akuntabilitas (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel akuntabilitas sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar -5,465. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -5,465 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,995 (t_{hitung} -5,465 < t_{tabel} 1,995) dan nilai signifikannya 0,000 < 0,05 maka artinya, variabel akuntabilitas memiliki **pengaruh negatif** terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, sehingga hasil hipotesis H_2 **diterima.**

3) Pengaruh Responsibilitas (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel responsibilitas sebesar 0,000 dan nilai

t_{hitung} sebesar 23,127. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 23,127 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,995 (t_{hitung} 23,127 > t_{tabel} 1,995) dan nilai signifikannya 0,000 < 0,05 maka artinya, variabel akuntabilitas memiliki **pengaruh** terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, sehingga hasil hipotesis H_3 **diterima.**

3) Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang telah dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada uji F ini, pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan dengan derajat kebebasan df = (n-k-1) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kriteria pengambilan keputusan uji F yaitu jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen mampu mempenaruhi variabel dependen dan dinyatakan hipotesis diterima.
b. Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Berikut merupakan hasil uji F dalam penelitian ini :

Tabel 4. 33
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.163	3	465.388	256.812	.000[b]
	Residual	134.101	74	1.812		
	Total	1530.264	77			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Responsibilitas, Akuntabilitas, Transparansi						

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Rumus mencari F_{tabel} = (k; n-k-1)

= (3; 78-3-1)

= (3; 74) = (2,728) dilihat pada tabel distribusi F_{tabel}

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} = 258,812 sehingga F_{hitung} 258,812 > F_{tabel} 2,728 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis H_4 diterima sehingga dapat diartikan bahwa secara simulta terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro.

4) Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai R^2 dalam model regresi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji koefsisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 34
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955[a]	.912	.909	1.346
a. Predictors: (Constant), Responsibilitas, Akuntabilitas, Transparansi				

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan output pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai R^2 berpengaruh pada variabel transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,912 atau 91,2%, artinya 91,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian. sedangkan sisanya 8,8% dijelaskan oleh

variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Prinsip Transaparansi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro

Perguruan tinggi sebagai industri, memiliki tanggungjawab dan kewajiban memberikan keterbukaan informasi bagi pihak internal dan *stakeholders* sehingga mendapatkan gambaran kondisi rill atas pengelolaan (perguruan tinggi) dan peluang di masa yang akan datang. Semakin baik prinsip transparansi yang diterapkan oleh instansi maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga tujuan instansi pun dapat dicapai. Hal ini dikarenakan pegawai yang merasakan implementasi transparansi oleh pihak manajemen akan meningkatkan rasa percaya serta kepatuhannya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja oleh para pegawai untuk memajukan dan mencapai tujuan suatu instansi.

Dalam penelitian ini transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro. Hasil ini menguatkan bahwa keterbukaan informasi dalam pengelolaan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai wujud tanggung jawab *steward* dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan teori *stewardship* yang menempatkan pengelola sebagai *steward* yang bertindak demi

kepentingan bersama dan mengedepankan transparansi sebagai bentuk akuntabilitas kepada principal (masyarakat atau pemilik organisasi). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dijelaskan prinsip transparansi ini berupa:

1. Keterbukaan dalam pengambilan keputusan, yang dimaknai apabila pemimpin atau manajemen kampus selalu melibatkan perwakilan dari berbagai unit kerja dalam proses pengambilan keputusan strategis maka akan berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerja nya.
2. Keterbukaan dalam keuangan, yang dimaknai apabila pemimpin atau manajemen kampus selalu menyampaikan secara terbuka informasi mengenai keuangan, sistem akuntansi, serta sistem pelaporan keuangan kepada seluruh civitas akademika maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Keterbukaan dalam penyebaran informasi, yang dimaknai apabila informasi penting terkait kebijakan, kegiatan dan keputusan kampus disebarkan secara terbuka dan transparan kepada seluruh civitas akademika maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Transpaaransi akademik yang bermakna apabila informasi mengenai kebijakan akademik dikomunikasikan secara terbuka kepada civitas akademika maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Audit secara periodik, yang dimaknai apabila kegiatan audit dilakukan secara periodik maka akan membantu meningkatkan kualitas pengelolaan akademik, administratif dan keuangan sehingga meningkatkan inisiatif pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parianti dkk yang mengatakan bahwa transparansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Masamba.[7] Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Shinta dkk juga sependapat bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Batam.[8]

2. Pengaruh Penerapan Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro

Perguruan tinggi harus memiliki daftar uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan tertulis pada seluruh jabatan fungsional perguruan tingggi, termasuk di dalamnya kriteria dan mekanisme dan kriteria pengukuran kinerja, pengawasan, dan teknis pelaporan serta melibatkan fungsi audit internal perguruan tinggi. akuntabilitas dalam hal ini dapat meliputi aspek akuntabilitas dalam penyampaian laporan keuangan dan aspek akuntabilitas dalam bidang SDM.

[7] Parianti, Sahrir, and Syamsuddin, "Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan."

[8] shinta wahyu hati, "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam."

Dalam penelitian ini prinsip akuntabilitas memiliki pengaruh negatif atau berlawanan arah terhadap kinerja pegawai. Meskipun teori *stewardship* mengasumsikan bahwa manajemen sebagai *steward* akan bertindak untuk kepentingan bersama dengan penuh tanggung jawab dan akuntabilitas guna meningkatkan kinerja organisasi, hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh prinsip akuntabilitas secara negatif terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi mengindikasikan adanya ketidaksesuaian praktik akuntabilitas yang diterapkan, yang mungkin menimbulkan beban birokrasi atau tekanan berlebihan sehingga menghambat efektivitas kinerja pegawai, sehingga perlu adanya penyesuaian dalam penerapan prinsip akuntabilitas agar selaras dengan nilai-nilai *stewardship* yang menekankan kepercayaan dan pemberdayaan pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dijelaskan prinsip akuntabilitas ini berupa :

1. Kejelasan fungsi dan pelaksanaan tugas, yang bermakna bahwa apabila uraian tugas dan tanggung jawab seluruh pejabat struktural, anggota senat fakultas/akademis, dosen, dan tendik telah disusun dan dijalankan secara selaras dengan visi serta rencana strategis perguruan tinggi maka akan menurunkan kinerja pegawai.
2. Tanggung jawab kepemimpinan, yang bermakna bahwa apabila pihak manajemen mampu mempertanggung jawabkan setiap kebijakan yang diambil secara proporsional maka akan menurunkan kinerja pegawai.

3. Kinerja akademik dan operasional, yang dimaknai apabila perguruan tinggi secara terbuka menyajikan informasi mengenai penyelenggaraan kegiatan akademik dan operasional kepada stakeholder maka akan menurunkan nilai kinerja pegawai.
4. Kepatuhan hukum dan etika, yang bermakna apabila kepatuhan hukum dan etika telah berjalan dengan baik dan konsisten maka akan menurunkan kinerja perguruan tinggi.
5. Pengelolaan sumber daya, yang bermakna apabila pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia di perguruan tinggi ini dilakukan dengan efektif dan profesional maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta dkk yang mengatakan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.[9] Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sri Wahyuni yang mengatakan bahwa prinsip akuntabilitas tidak selalu berkontribusi positif dan bisa memiliki pengaruh yang kurang optimal atau negatif terhadap kinerja pegawai.[10] Penelitian lain yang menujukkan ketidak efektifan dan kurang optimalnya prinsip akuntabilitas terhadap kinerja disampaikan oleh Nurrijaliana yang mengatakan bahwa prinsip akuntabilitas sebagai bagian dari *Good University Governance* (GUG) dapat berpengaruh

[9] shinta wahyu hati.

[10] Sri Wahyuni, "Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024).

negatif atau tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena pelaksanaannya yang belum maksimal.[11]

3. Pengaruh Penerapan Prinsip Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro

Seluruh *job description* yang telah ditetapkan merupakan tanggung jawab mutlak yang harus diaplikasikan dalam setiap tindakan para individu yang terlibat dalam pengelolaan perguruan tinggi termasuk para dosen yang harus taat pada etika dan norma kedosenan. Perguruan tinggi harus lebih mengutamakan kesesuaian pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip institusi yang sehat dan berkualitas dalam pengelolaan perguruan tingginya.

Dalam penelitian ini prinsip responsibilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi IAIN Metro. Teori *stewardship* yang menekankan bahwa manajemen atau pegawai sebagai *steward* bertindak dengan penuh tanggung jawab dan mengutamakan kepentingan bersama organisasi, sejalan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa prinsip responsibilitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi, karena pegawai yang bertanggung jawab akan berperilaku sebagai *steward* yang berkomitmen meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

[11] Nurrijaliana, "Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja ASN Bagian Biro Humas Protokoler Di Kantor Gubernur Kepulauan Riau" (UIN SUSKA RIAU, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dijelaskan prinsip responsibilitas ini berupa :

1. Kepatuhan terhadap peraturan, yang bermakna apabila kebijakan dan prosedur di perguruan tinggi telah disusun dan dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum dan regulasi pemerintah yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Suasana akademik yang dibangun agar kondusif, yang bermakna apabila kebijakan yang diterapkan kemudian mendorong terciptanya lingkungan belajar dan bekerja yang nyaman dan produktif sehingga menimbulkan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Menghasilkan inovasi untuk pengembangan masyarakat, yang bermakna apabila perguruan tinggi mampu untuk menciptakan inovasi yang dapat mendukung pengembangan masyarakat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Menjamin kebebasan akademis bagi seluruh staff dalam memberikan masukan sesuai dengan keahliannya tanpa adanya tekanan atau pembatasan maka akan menumbuhkan rasa percaya bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Memanfaatkan dana dengan kehati-hatian sesuai dengan tujuan pemberi dana sehingga tidak menimbulkan penyimpangan dari ketentuan dan tujuan pemberi anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susianto dkk yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterbukaan informasi, akuntabilitas, responsibilitas, dan kewajaran secara simultan terhadap kinerja pegawai.[12]

4. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good University Governance* (GUG) Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro

Variabel *good governance* dalam perguruan tinggi yaitu variabel transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,912 atau 91,2%, artinya 91,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian. sedangkan sisanya 8,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini.

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa prinsip Good University Governance (GUG) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi sejalan dengan teori *stewardship* yang menekankan bahwa manajemen sebagai *steward* bertindak berdasarkan kepentingan bersama dan tanggung jawab untuk memaksimalkan kinerja organisasi, sehingga penerapan prinsip GUG yang meliputi transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas memperkuat peran

[12] Susianto, Tri Endar, "Bukti Empiris Penerapan Prinsip-Prinsip Good Cooperative Governance Pada Kinerja Koperasi Di Sukabumi."

steward dalam meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fani yang mengungkapkan bahwa semakin baik pelaksanaan *good governance* maka kinerja pegawai akan semakin baik, hak ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan *good governance* terhadap peningkatan kinerja karyawan.[13]

[13] Fani, "Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar."

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian, dan pembahasan mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, maka dapat disimpukan bahwa :

1. Secara parsial penerapan prinsip Transparansi **berpengaruh positif** terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip transparansi di instansi telah berjalan dengan baik dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja oleh pegawai perguruan tinggi IAIN Metro.
2. Secara parsial penerapan prinsip Akuntabilitas memiliki **pengaruh yang arahnya negatif** terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip akuntabilitas telah dijalankan dengan baik namun tidak menimbulkan peningkatan terhadap kinerja pegawai ataupun sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi namun penerapan prinsip akuntabilitas tidak dijalankan dengan baik. Hipotesis ini dapat diterima dengan kemungkinan adanya faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut atau pendekatan dan metode penelitian yang lebih kompleks lagi.

3. Secara parsial penerapan prinsip Responsibilitas **berpengaruh positif** terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip responsibilitas di instansi telah berjalan dengan baik dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja oleh pegawai perguruan tinggi IAIN Metro.
4. Secara simultan penerapan prinsip-prinsip GUG **berpengaruh** terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro, hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip- prinsip GUG di instansi telah berjalan dengan baik dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja oleh pegawai perguruan tinggi IAIN Metro.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Institut Agama Islam Negeri Metro

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan Institut Agama Islam Negeri Metro dapat meningkatkan penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) dalam tata kelola kampus agar dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik (Dosen dan Tendik). Namun penerapan prinsip ini tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada dukungan dari komponen pengajar, keberhasilan proses pendidikan harus dibarengi dengan perbaikan kinerja dari tenaga pendidik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat melibatkan objek penelitian yang lebih bervariasi, baik dari sisi jenis (negeri / swasta), skala, maupun lokasi geografis. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat memberikan pemetaan yang lebih lengkap terkait kondisi penerapan prinsip-prinsip GUG di berbagai institusi pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Abigail Soesana, Hani Subakti, Karwanto, Anisa Fitri, Sony Kuswandi, Lena Sastri, Ilham Falani, Novita Aswan, Ferawati Artauli Hasibuan, Hana Letari. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edited by Abdul Karim. 1st ed. Yayasan Kita Menulis, 2023.

Abubakar, Rifa'i. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Indonesia: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.

Aisyah, Nur. *Kinerja Dosen Ditinjau Dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja*. 1st ed. Kota Serang-Banten: AA Rizky, 2019.

Amalia. "Wawancara Bersama Dosen Dan Tendik IAIN Metro." kampus 2 iain metro, n.d.

———. "Wawancara Bersama Dosen IAIN Metro." kampus 2 iain metro, n.d.

———. "Wawancara Bersama Mantan Pejabat Pelaksana Akademik Iain Metro." kampus 2 iain metro, n.d.

———. "Wawancara Dengan Rekan Mahasiswa IAIN Metro." kampus 2 iain metro, 2025.

Aprilia, Eka. "Pengaruh Good University Governance Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Indonesia." Universitas Lampung, 2022.

Astrina, Fenty. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Bsc)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 7, no. 1 (2016): 61–78. https://doi.org/10.36982/jiegmk.v7i1.105.

Dan, Pelaksanaan, Evaluasi Di, Smp Negeri, and Cipeundeuy Kabupaten. "Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat" 6681, no. 7 (2024): 1523–31.

"Data Institut Agama Islam Negeri Metro," 2022. data.metrouniv.ac.id.

Eko sudarmanto, Triana Zuhrotun Aulia, Kristanti Rahman, Hamdani, Junet Kaswoto, Wilnan Fatahillah, Sumardi, Priyo Susilo, Rina Trisnawati, Arum Arupi Kusnindar, Ruci Arizanda Rahayu, Rina Yuniarti, Warsito. *Good University Governance*. Edited by Basuki Marzuki Ismail. Indonesia: Minhaj Pustaka, 2024.

Fani, Julianto. “Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar” 2 (2022).

Gede Suwindia, Ni Nyoman Kurnia Wati. *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*. Edited by Anak Agung Gede Agung. 1st ed. Singaraja-Bali: MPU Kuturan Press, 2021.

H. Ali Nurhadi, Zainatul Mufarrikoh, Kurniyati Indahsari, Eka Maftuhatil Riskiyah, Hurriyatul Ifadhah. *Tridarma Perguruan Tinggi (Tori Dan Praktik)*. Edited by Sri Rizki Wahyuningrum. 1st ed. madura: IAIN Madura Press, 2024.

Husna, Luthfi Umamul, and Bangun Putra Prasetya. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta.” *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA* 2, no. 2 (2024): 19–28. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039.

Kronika, Redaksi. “Birokrasi Lambat, FEBI Mogok Pelayanan,” n.d.

———. “Bongkar Pasang Jabatan Berakhir Laporan,” 2023.

———. “Mahasiswa IAIN Metro Gelar Aksi Dan Ajukan Tujuh Tuntutan,” 2022.

Larasati, Rudiawie, Meinarni Asnawi, and Yundy Hafizrianda. “Analisis Penerapan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Di Kota Jayapura” 2, no. 2 (2018): 176–97.

Lestari, Dewi. *Kinerja Pegawai*. Edited by Agung Tri Putranto. 1st ed. Bandung, Jawa Barat: Widiana Media Utama, 2023.

Nurrijaliana. “Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja ASN Bagian Biro Humas Protokoler Di Kantor Gubernur Kepulauan Riau.” UIN SUSKA RIAU, 2020.

Nursalam. *Statistika Pendidikan*. Edited by Amri Tajuddin. 1st ed. Alaudin University Press, 2015.

Oktavianus, Firdaus. “Teori Stewardship : Tinjauan Konsep Dan Implikasinya Pada Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik.” *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* 3, no 2 (2001). https://doi.org/10.342008.

Parianti, Parianti, Sahrir Sahrir, and Syofyan Syamsuddin. “Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Owner* 7, no. 3 (2023): 2225–33. https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1425.

Rohman, Muhammad Abdul. “Pengertian R Tabel Beserta Pengunaannya Untuk Uji Validitas.” Sekolah Stata, n.d.

Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Edited by Try Koryati. Indonesia: KBM Indonesia, 2022.

Setiawan, Rony Ika. “Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sekolah Tinggi.” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2, no. 2 (2017): 175–87.

Setyawan, Givan Adi. “Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balaikota Surakarta.” *STUDIES ON VARIATION IN MILK PRODUCTION AND IT’S CONSTITUENTS DURING DIFFERENT SEASON, STAGE OF LACTATION AND PARITY IN GIR COWS M.V.Sc D SURYAM DORA LIVESTOCK*, 2017, 6–18.

shinta wahyu hati, awik arumrasmy. “Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam” 4, no. 1 (2017).

Sholihah, Qomariyatus. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Edited by UB Press. 1st ed. Indonesia, 2020.

Soeryanto, Soegoto. “Penerapan Manajemen Kinerja Dengan Pendekatan Banlanced Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Perguruan Tinggi.” *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 2011.

Sudirman, Suri, Marilyn, Vonnisye, Ni Luh Putu, Ketut, Fatwa, Rika, Kadek, Santih, Irene, Putu Tedy, Dwi. *Statistika Pendidikan*. Edited by Suci Haryanti. Bandung, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Suryandari, Ni Nyoman Ayu. “Good University Governance.” *Kompasiana*, 2019.

Susianto, Tri Endar, Suyanto. “Bukti Empiris Penerapan Prinsip-Prinsip Good Cooperative Governance Pada Kinerja Koperasi Di Sukabumi.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan* 1, no. 02 (2014): 225–37.

Syah, Didin Nahrudin, Rachmat Hasbullah, Solehudin. “Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek.” *JBMP (Jurnal Bisnis Manajemen Perbankan)* 4, no. 1 (2018): 22–38.

Tun, Huseno. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. 1st ed. Malang: Media Nusa Creative, 2016.

Wahyuni, Sri. “Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai

Di Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat." Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024.

Waloyo. *Kinerja*. Edited by Muhammad Ainul Firdaus. 1st ed. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, n.d.

"Wawancara Dengan Analis Kepegawaian Ahli Madya." gedung FTIK IAIN Metro, n.d.

"Wawancara Dengan KA Biro AUAK IAIN Metro." Indonesia, 2025.

"Wawancara Dengan Kepala Bagian Tata Usaha FEBI." Indonesia, 2025.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0622/In.28.1/J/TL.00/04/2025
Lampiran : -
Perihal : **SURAT *BIMBINGAN SKRIPSI***

Kepada Yth.,
Northa Idaman, M.M.
di-
Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama	:	**AMALIA RAMADHANI**
NPM	:	2103032001
Semester	:	8 (Delapan)
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Akuntansi Syariah
Judul	:	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good University Governance (GUG) terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
   b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 30 April 2025
Ketua Jurusan,

Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak., CA.,
A-CPA SE.,M.Acc.,Ak.,CA.
NIP 19920502 201903 2 021

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat https://sismik.metrouniv.ac.id/v2/cek-suratbimbingan.php?npm=2103032001.
Token = 2103032001

OUTLINE

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

HALAMAN SAMPUL
HALAM JUDUL
NOTA DINAS
HALAMAN PERSETUJUAN
HALAMAN PENGESAHAN
ABSTRAK
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN
HALAM MOTTO
HALAMAN PERSEMBAHAN
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah
B. Identifikasi Masalah
C. Batasan Masalah
D. Rumusan Masalah
E. Tujuan Penelitian
F. Manfaat Penelitian
G. Penelitian Relevan Terdahulu

BAB II LANDASAN TEORI
A. Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi
    1. Kinerja Pegawai
    2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
    3. Indikator Kinerja
B. Good University Governance
    1. Pengertian Good University Governance
    2. Prinsip-Prinsip Good University Governance
C. Kerangka Pemikiran
D. Hipotesis Penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian
B. Definisi Operasional Variabel
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling
D. Teknik Pengumpulan Data
E. Instrumen Penelitian

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

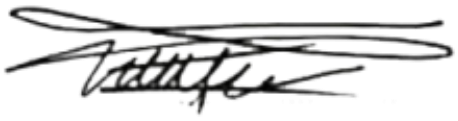
A. Gambaran Umum Institut Agama Islam Negeri Metro
B. Deskripsi Hasil Penerapan Prinsip-Prinsip Good University Governance Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro
C. Pembahasan Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good University Governance Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan
B. Saran

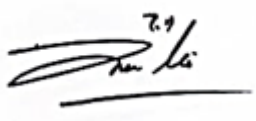
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Northa Idaman, M.M
NIP.198408202019031005

Metro, 13 Mei 2025
Mahasiswa Ybs



Amalia Ramadhani
NPM.2103032001

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu

Yang terhormat Bapak/Ibu

Perkenalkan saya Amalia Ramadhani, mahasiswa Program Studi Akuntansi Syari'ah di IAIN Metro. Saat ini saya sedang menyusun skripsi dengan judul " Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good University Governance* (GUG) terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro".

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian yang saya susun. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan guna mendukung penyusunan skripsi saya.

Data yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan peneliti, dimohon Bapak/Ibu dapat mengisi lembar kuesioner ini dengan jujur. Saya sangat berterimakasih atas bantuan yang telah Bapak/Ibu berikan dalam proses ini.

Demikian yang dapat saya sampaikan. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu.

A. Screening

1. Apakah anda (Dosen/ Tendik) yang berstatus sebagai ASN di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Metro ?

- **IYA**
- **TIDAK**

B. Profil

1. Apakah status kepegawaian ASN anda ?

- **PNS**
- **PPPK**

2. Apakah anda Tendik atau Dosen?

- **Tendik**
- **Dosen**

3. Sebutkan unit kerja Anda !

- **REKTORAT**
- **PASCASARJANA**
- **FTIK**
- **FUAD**
- **FEBI**
- **FASYA**

4. Berapakah usia anda ?

- **19-26 Tahun**
- **27-34 Tahun**
- **35-42 Tahun**
- **43-50 Tahun**
- **> 50 Tahun**

C. Kuesioner

Petunjuk Pengisian Kuesioner

a) **Kuesioner ini menggunakan skala ordinal dengan lima pilihan jawaban. Makna masing-masing skala adalah sebagai berikut:**

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 3 = Cukup Setuju (CS)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

b) **Silakan pilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda untuk setiap pernyataan**

1. Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya sudah menetapkan sasaran rencana kerja yang realistis dan terukur.					
2.	Saya sudah optimal dalam menjalankan tugas pokok dan funsional saya sebagai ASN.					
3.	Saya secara konsisten selalu meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya.					
4.	Saya secara aktif berinisiatif untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja di lingkungan kerja saya.					
5.	Saya memberikan pelayanan yang ramah, responsif, dan profesional kepada mahasiswa, dosen, tendik, serta pihak lain yang membutuhkan bantuan di lingkungan perguruan tinggi.					

2. Transparansi

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
6.	Pimpinan perguruan tinggi selalu melibatkan perwakilan dari berbagai unit kerja dalam proses pengambilan keputusan strategis.					
7.	Saya merasa informasi mengenai keuangan, sistem akuntansi, serta sistem pelaporan di perguruan tinggi ini disampaikan secara terbuka dan mudah diakses oleh seluruh sivitas akademika.					
8.	Informasi penting terkait kebijakan, kegiatan, dan keputusan kampus disebarkan secara terbuka dan transparan kepada seluruh sivitas akademika.					
9.	Informasi mengenai kebijakan akademik perguruan tinggi dikomunikasikan secara terbuka kepada pihak internal (dosen, pegawai, mahasiswa) maupun eksternal (masyarakat, mitra, pemerintah).					
10.	Pelaksanaan audit yang dilakukan secara periodik di perguruan tinggi ini membantu meningkatkan kualitas pengelolaan akademik, administratif, dan keuangan.					

3. Akuntabilitas

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
11.	Uraian tugas dan tanggung jawab seluruh pejabat struktural, anggota senat fakultas/akademis, dosen, dan tendik telah disusun dan dijalankan secara selaras dengan visi serta rencana strategis perguruan tinggi					
12.	Pihak manajemen perguruan tinggi mampu menjelaskan dan mempertanggung jawabkan setiap kebijakan yang diambil secara proporsional.					
13.	Perguruan tinggi secara terbuka menyajikan informasi mengenai penyelenggaraan kegiatan akademik dan operasional kepada stakeholders					
14.	Saya merasa pelaksanaan kepatuhan terhadap hukum dan etika oleh pegawai perguruan tinggi sudah berjalan dengan baik dan konsisten					
15.	Saya merasa bahwa pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia di perguruan tinggi ini dilakukan dengan efektif dan profesional.					

4. Responsibilitas

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
16.	Kebijakan dan prosedur di perguruan tinggi ini telah disusun dan dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum dan					

	regulasi pemerintah yang berlaku.					
17.	**Kebijakan dan tata kelola yang transparan serta akuntabel di perguruan tinggi ini mendorong terciptanya lingkungan belajar dan bekerja yang nyaman dan produktif.**					
18.	**Saya merasa perguruan tinggi ini secara aktif mendorong terciptanya inovasi yang dapat mendukung pengembangan masyarakat.**					
19.	**Pimpinan perguruan tinggi secara konsisten mendukung dan menghargai masukan akademis dari seluruh pegawai tanpa adanya tekanan atau pembatasan.**					
20.	**Setiap penggunaan anggaran di perguruan tinggi saya diawasi dan dievaluasi agar tidak menyimpang dari ketentuan dan tujuan pemberi anggaran.**					

Mengetahui
Dosen Pembimbing

Northa Idaman, M.M
NIP.198408202019031005

Metro, 02 Mei 2025

Mahasiswa Ybs

Amalia Ramadhani
NPM.2103032001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0783/In.28/D.1/TL.00/05/2025
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0784/In.28/D.1/TL.01/05/2025, tanggal 19 Mei 2025 atas nama saudara:

Nama	:	**AMALIA RAMADHANI**
NPM	:	2103032001
Semester	:	8 (Delapan)
Jurusan	:	Akuntansi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN METRO bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN METRO, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good University Governance (GUG) Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 19 Mei 2025
Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan,

Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN
NPP: 1807062F0000001
Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; perpustakaan@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-421/In.28/S/U.1/OT.01/06/2025

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama	: AMALIA RAMADHANI
NPM	: 2103032001
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2024/2025 dengan nomor anggota 2103032001.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 10 Juni 2025
Kepala Perpustakaan,

Aan Gufroni, S.I.Pust.
NIP. 19920428 201903 1 009

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Amalia Ramadhani
NPM : 2103032001
Jurusan : Akuntansi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good University Governance (GUG) Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 24%.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 11 Juni 2025
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah

Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak.,CA.,A-CPA
NIP.199205022019032021

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email : febi.iain@metrouniv.ac.idWebsite :www.febi.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Amalia Ramadhani Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS

NPM : 2103032001 Semester/TA : VIII / 2025

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Senin, 17 Maret 2025	1. Narsum mahasiswa dirombah ± 5 orang 2. Landasan teori hanya dari buku, atau ammu, UNDP gapp 3. Teknik analisa data sumber dari buku statistik : Uji Validasi & Reliabilitas ; Regresi : Uji t. F R2. 4. ACC Sempro Online.	

Dosen Pembimbing,

Northa Idaman, M.M.
NIP. 198408202019031005

Mahasiswa Ybs,

Amalia Ramadhani
NPM. 2103032001

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296.
Email : febi.iain@metrouniv.ac.idWebsite :www.febi.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amalia Ramadhani **Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS**

NPM : 2103032001 **Semester/TA : 8 / 2025**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Senin, 5 Mei 2025	1. Lakukan pra penelitian / uji coba kuesioner dengan menyebar kuesioner ke 11-13 orang responden. 2. Lakukan pengujian validitas dan reliabilitas 3. Laporkan ke dospem, Jumat 9 Mei 2025	

Dosen Pembimbing,

Northa Idaman, M.M.
NIP. 198408202019031005

Mahasiswa Ybs,

Amalia Ramadhani
NPM. 2103032001

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email : febi.iain@metrouniv.ac.idWebsite :www.febi.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amalia Ramadhani **Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS**

NPM : 2103032001 **Semester/TA : 8 / 2025**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Senin, 9 Mei 2025	1. ACC APD. 2. Silahkan turun lapang. 3. Bimbingan hasil paling lambat, Jumat 30 Mei 2025.	

Dosen Pembimbing,

Northa Idaman, M.M.
NIP. 198408202019031005

Mahasiswa Ybs,

Amalia Ramadhani
NPM. 2103032001

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email : febi.iain@metrouniv.ac.idWebsite :www.febi.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amalia Ramadhani **Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS**

NPM : 2103032001 **Semester/TA : 8 / 2025**

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Sabtu, 31 Mei 2025	1. Permasalahan yang ada terkait dengan Tendik harus dilengkapi, tidak hanya dosen! 2. Tambahkan hasil jawaban responden untuk setiap variabel. Buat dalam presentase! 3. Perkuat lagi penelitian yang menyebutkan hubungan negatif antara akuntabilitas dan kinerja..!!! 2-3 penelitian sebelumnya. Kemudian cari alasan logisnya...! kira2 fenomena apa yang terjadi di lapangan? 4. Lampiran juga harus ada: kuesioner, hasil data mentah, hasil output SPSS!, Foto2 penelitian.	

Dosen Pembimbing,

Northa Idaman, M.M.

NIP. 198408202019031005

Mahasiswa Ybs,

Amalia Ramadhani

NPM. 2103032001

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email : febi.iain@metrouniv.ac.idWebsite :www.febi.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amalia Ramadhani **Fakultas/Jurusan** : FEBI/AKS

NPM : 2103032001 **Semester/TA** : 8 / 2025

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Rabu ,04-06 2025	1. Lengkapi : absen, lms Orisinil 2. Perbaiki tata bahasa agar lebih formal 3. Perbaiki tabel Jumlah responden 4. Perdalam lagi alasan [illegible] (-) Ambil → kinerja	[signature]

Dosen Pembimbing,

Northa Idaman, M.M.
NIP. 198408202019031005

Mahasiswa Ybs,

Amalia Ramadhani
NPM. 2103032001

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email : febi.iain@metrouniv.ac.idWebsite :www.febi.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amalia Ramadhani　　Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS

NPM : 2103032001　　Semester/TA : VIII / 2025

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Senin, 09 Juni 2025	ACC ujian munaqosah online	[signature]

Dosen Pembimbing,

[signature]

Northa Idaman, M.M.
NIP. 198408202019031005

Mahasiswa Ybs,

[signature]

Amalia Ramadhani
NPM. 2103032001

Lampiran : Dokumnetasi Wawancara Pra-Survey

Gambar 1.1

Wawancara KA BIRO AUAK IAIN Metro, 2025

Gambar 1.2

Wawancara analis kepegawaian ahli madya IAIN Metro

Lampiran : Tabulasi Kuesioner

TRANSPARANSI (X1)					TOTAL X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23
4	3	4	3	5	19
4	3	3	4	4	18
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
3	2	4	3	4	16
3	3	4	4	5	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	5	22
3	4	4	5	3	19
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21
3	2	3	4	2	14
4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
5	3	5	4	4	21
4	4	5	5	4	22
3	2	3	4	5	17
4	2	2	4	4	16
3	4	5	3	4	19
4	2	2	3	5	16
4	2	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25
5	4	4	3	4	20
4	3	4	4	3	18
3	3	5	3	4	18
3	2	4	3	5	17

3	5	5	4	3	20
3	5	4	4	3	19
4	4	2	3	4	17
4	5	4	3	4	20
4	5	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	5	3	4	19
2	2	3	4	5	16
3	4	4	4	4	19
4	3	5	3	3	18
4	4	4	5	5	22
4	3	2	5	4	18
3	2	3	3	4	15
4	3	5	5	2	19
3	2	4	4	4	17
5	2	3	4	3	17
4	3	3	3	4	17
2	2	3	3	1	11
2	4	4	5	4	19
3	5	4	4	3	19
4	3	3	2	4	16
3	4	4	4	3	18
3	2	5	5	4	19
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	4	2	5	4	18
5	3	4	5	2	19
2	2	4	3	5	16
3	5	3	4	5	20
4	5	2	4	4	19
3	1	2	3	4	13
4	2	3	4	4	17
4	5	3	5	3	20
4	5	2	5	5	21
4	5	3	5	4	21
5	2	5	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	2	4	5	19
4	5	4	5	5	23
5	3	4	4	3	19

AKUNTABILITAS (X2)					TOTAL X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	3	18
4	4	5	5	4	22
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	3	5	4	3	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	5	4	3	18
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	1	2	3	5	16
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	1	17
4	5	4	3	3	19
4	4	3	3	4	18
5	4	5	4	5	23
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
5	5	4	4	3	21
4	3	4	4	3	18
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	5	4	2	1	16
4	4	4	2	2	16
5	4	5	4	4	22
3	4	4	1	3	15
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
4	5	3	3	3	18
4	5	4	3	4	20

3	**5**	**5**	**4**	**5**	**22**
3	**3**	**4**	**4**	**2**	**16**
4	**4**	**5**	**5**	**2**	**20**
3	**3**	**4**	**4**	**4**	**18**
4	**4**	**4**	**4**	**4**	**20**
3	**4**	**2**	**4**	**4**	**17**
4	**4**	**3**	**2**	**4**	**17**
4	**4**	**3**	**4**	**4**	**19**
4	**5**	**3**	**3**	**5**	**20**
3	**4**	**4**	**4**	**4**	**19**
4	**4**	**5**	**3**	**2**	**18**
4	**4**	**4**	**4**	**4**	**20**
5	**5**	**4**	**4**	**4**	**22**
2	**3**	**3**	**2**	**2**	**12**
4	**5**	**3**	**2**	**4**	**18**
4	**4**	**3**	**4**	**3**	**18**
2	**2**	**4**	**4**	**2**	**14**
4	**5**	**4**	**5**	**4**	**22**
4	**5**	**3**	**4**	**3**	**19**
2	**4**	**3**	**4**	**3**	**16**
4	**4**	**4**	**4**	**4**	**20**
4	**3**	**5**	**5**	**3**	**20**
4	**4**	**5**	**3**	**3**	**19**
4	**5**	**3**	**3**	**4**	**19**
3	**4**	**5**	**3**	**4**	**19**
5	**2**	**4**	**5**	**4**	**20**
5	**5**	**4**	**4**	**4**	**22**
4	**4**	**5**	**4**	**5**	**22**
5	**4**	**5**	**2**	**4**	**20**
4	**2**	**3**	**5**	**2**	**16**
2	**2**	**4**	**5**	**2**	**15**
2	**3**	**5**	**5**	**2**	**17**
5	**3**	**4**	**5**	**1**	**18**
4	**3**	**4**	**5**	**2**	**18**
4	**5**	**5**	**4**	**4**	**22**
4	**4**	**5**	**4**	**5**	**22**
4	**3**	**4**	**4**	**4**	**19**
4	**5**	**4**	**4**	**5**	**22**
4	**3**	**3**	**5**	**3**	**18**

RESPONSIBILITAS (X3)					TOTAL X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
3	4	2	2	1	12
4	3	5	3	2	17
4	4	4	4	4	20
3	4	2	3	4	16
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	3	4	5	3	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
2	3	2	4	1	12
4	4	4	4	4	20
3	3	4	2	4	16
4	5	5	5	5	24
2	3	2	2	3	12
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	3	20
4	3	3	3	4	17
5	5	4	5	4	23
4	4	3	3	2	16
4	3	5	5	1	18
4	4	4	4	2	18
2	2	2	2	2	10
3	3	2	3	2	13
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	3	2	3	3	15
3	4	3	4	4	18
3	4	4	4	2	17
3	3	4	3	5	18
3	3	4	2	3	15

3	**5**	**2**	**1**	**4**	**15**
3	**3**	**4**	**3**	**2**	**15**
3	**3**	**2**	**2**	**2**	**12**
4	**4**	**4**	**4**	**4**	**20**
3	**3**	**3**	**3**	**3**	**15**
4	**3**	**4**	**4**	**3**	**18**
3	**3**	**3**	**3**	**2**	**14**
4	**4**	**4**	**4**	**5**	**21**
2	**2**	**2**	**2**	**2**	**10**
4	**4**	**4**	**4**	**4**	**20**
4	**4**	**4**	**3**	**4**	**19**
3	**4**	**4**	**2**	**4**	**17**
2	**2**	**2**	**2**	**2**	**10**
3	**3**	**2**	**3**	**4**	**15**
3	**5**	**4**	**4**	**3**	**19**
5	**4**	**4**	**4**	**3**	**20**
2	**3**	**2**	**1**	**3**	**11**
2	**1**	**2**	**2**	**3**	**10**
1	**2**	**2**	**3**	**3**	**11**
2	**2**	**1**	**3**	**3**	**11**
1	**1**	**1**	**1**	**3**	**7**
1	**2**	**3**	**3**	**3**	**12**
4	**2**	**2**	**2**	**2**	**12**
1	**1**	**2**	**2**	**1**	**7**
1	**3**	**2**	**2**	**2**	**10**
2	**1**	**1**	**1**	**2**	**7**
1	**1**	**1**	**1**	**2**	**6**
1	**2**	**1**	**1**	**1**	**6**
4	**2**	**5**	**4**	**5**	**20**
5	**3**	**4**	**4**	**2**	**18**
5	**5**	**5**	**4**	**4**	**23**
5	**4**	**5**	**4**	**3**	**21**
5	**3**	**5**	**4**	**2**	**19**
5	**3**	**5**	**3**	**4**	**20**
5	**4**	**3**	**4**	**1**	**17**
5	**4**	**5**	**5**	**5**	**24**
5	**4**	**4**	**3**	**1**	**17**
5	**5**	**5**	**5**	**2**	**22**
5	**2**	**5**	**2**	**2**	**16**

KINERJA (Y)					TOTAL Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	4	19
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
2	4	3	3	3	15
2	3	5	3	4	17
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	5	24
3	4	4	5	5	21
5	5	4	5	5	24
3	3	4	5	4	19
5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	4	5	4	2	19
5	5	5	5	5	25
3	4	3	4	4	18
4	5	4	4	5	22
4	5	3	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	10
3	3	3	2	3	14
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	2	3	4	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
5	4	3	5	5	22
3	4	5	2	4	18

4	**3**	**4**	**1**	**4**	**16**
4	**3**	**3**	**4**	**3**	**17**
4	**3**	**2**	**2**	**1**	**12**
3	**4**	**3**	**4**	**3**	**17**
3	**5**	**4**	**4**	**4**	**20**
4	**3**	**4**	**2**	**4**	**17**
4	**3**	**4**	**4**	**3**	**18**
5	**3**	**3**	**1**	**3**	**15**
3	**2**	**2**	**2**	**2**	**11**
2	**4**	**5**	**4**	**4**	**19**
4	**4**	**5**	**5**	**4**	**22**
4	**5**	**4**	**4**	**5**	**22**
5	**3**	**5**	**5**	**3**	**21**
4	**5**	**5**	**5**	**5**	**24**
5	**2**	**1**	**3**	**2**	**13**
3	**4**	**4**	**4**	**4**	**19**
5	**4**	**3**	**3**	**2**	**17**
4	**1**	**1**	**2**	**2**	**10**
2	**1**	**2**	**1**	**2**	**8**
2	**2**	**3**	**3**	**2**	**12**
1	**1**	**2**	**3**	**3**	**10**
2	**2**	**3**	**4**	**2**	**13**
1	**1**	**3**	**4**	**2**	**11**
2	**4**	**2**	**2**	**2**	**12**
3	**2**	**1**	**1**	**3**	**10**
1	**2**	**1**	**1**	**2**	**7**
2	**1**	**1**	**1**	**1**	**6**
2	**2**	**2**	**1**	**2**	**9**
1	**5**	**4**	**5**	**2**	**17**
4	**5**	**4**	**4**	**4**	**21**
4	**5**	**5**	**5**	**5**	**24**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**
5	**5**	**5**	**5**	**5**	**25**

Lampiran : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25
Uji Validitas dan Reliabilitas

TRANSPARANSI (X_1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.734*	.667*	.952**	.798**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.010	.025	.000	.003	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X1.2	Pearson Correlation	.734*	1	.826**	.756**	.582	.866**
	Sig. (2-tailed)	.010		.002	.007	.060	.001
	N	11	11	11	11	11	11
X1.3	Pearson Correlation	.667*	.826**	1	.763**	.805**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002		.006	.003	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X1.4	Pearson Correlation	.952**	.756**	.763**	1	.823**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.006		.002	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X1.5	Pearson Correlation	.798**	.582	.805**	.823**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.003	.060	.003	.002		.000
	N	11	11	11	11	11	11
Total_X1	Pearson Correlation	.919**	.866**	.898**	.952**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	11	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	5

AKUNTABILITAS (X_2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.843**	.843**	.671*	.642*	.881**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.024	.033	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X2.2	Pearson Correlation	.843**	1	.855**	.711*	.689*	.909**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.014	.019	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X2.3	Pearson Correlation	.843**	.855**	1	.855**	.689*	.943**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.001	.019	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X2.4	Pearson Correlation	.671*	.711*	.855**	1	.838**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.024	.014	.001		.001	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X2.5	Pearson Correlation	.642*	.689*	.689*	.838**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.033	.019	.019	.001		.001
	N	11	11	11	11	11	11
Total_X2	Pearson Correlation	.881**	.909**	.943**	.909**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	11	11	11	11	11	11

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	11	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	5

RESPONSIBILITAS (X_3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.962**	.856**	.893**	.880**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X3.2	Pearson Correlation	.962**	1	.843**	.898**	.857**	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.001	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X3.3	Pearson Correlation	.856**	.843**	1	.683*	.640*	.834**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.020	.034	.001
	N	11	11	11	11	11	11
X3.4	Pearson Correlation	.893**	.898**	.683*	1	.914**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020		.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11
X3.5	Pearson Correlation	.880**	.857**	.640*	.914**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.034	.000		.000
	N	11	11	11	11	11	11
Total_X3	Pearson Correlation	.979**	.971**	.834**	.951**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	11	11	11	11	11	11

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	11	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	5

KINERJA (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.800**	.897**	.647*	.833**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.032	.001	.000
	N	11	11	11	11	11	11
Y.2	Pearson Correlation	.800**	1	.700*	.487	.667*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.003		.016	.129	.025	.003
	N	11	11	11	11	11	11
Y.3	Pearson Correlation	.897**	.700*	1	.712*	.747**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.014	.008	.000
	N	11	11	11	11	11	11
Y.4	Pearson Correlation	.647*	.487	.712*	1	.703*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.032	.129	.014		.016	.002
	N	11	11	11	11	11	11
Y.5	Pearson Correlation	.833**	.667*	.747**	.703*	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.008	.016		.000
	N	11	11	11	11	11	11
Total_Y	Pearson Correlation	.943**	.806**	.918**	.823**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.002	.000	
	N	11	11	11	11	11	11

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	11	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.470	1.250		6.777	.000
Transparansi	.262	.087	.157	3.029	.003
Akuntabilitas	-.437	.080	-.255	-5.465	.000
Responsibilitas	.830	.036	.916	23.127	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

UJI t (PARSIAL)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.470	1.250		6.777	.000
Transparansi	.262	.087	.157	3.029	.003
Akuntabilitas	-.437	.080	-.255	-5.465	.000
Responsibilitas	.830	.036	.916	23.127	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.163	3	465.388	256.812	.000[b]
	Residual	134.101	74	1.812		
	Total	1530.264	77			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Responsibilitas, Akuntabilitas, Transparansi						

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955[a]	.912	.909	1.346
a. Predictors: (Constant), Responsibilitas, Akuntabilitas, Transparansi				

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Amalia Ramadhani lahir di Duri, 07 November 2003. Penulis menempuh pendidikan formalnya di SD Negeri 74 Balai Makam pada tahun 2009, selanjutnya menempuh pendidikan SMPN 16 Mandau pada tahun 2015, dan pada tahun 2018 memasuki jenjang pendidikan menengah atas di SMAN 03 Mandau. Sehingga pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai Mahasiswi jurusan Akuntansi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Metro. Bagi penulis, untuk sampai di titik puncak ini perlu melewati berbagai rintangan dan proses yang sulit, namun demi mencapai cita-cita dan harapan dari kedua almarhum orang tua maka penulis dapat menyelesaikan studinya dengan baik. Agar dapat memanfaatkan ilmu yang di dapat dengan baik dan dapat berkontribusi positif bagi masyarakat dan menjadi seseorang yang sukses di kemudian hari.