

ANALISIS PENERAPAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK NEGERI BATAM

Shinta Wahyu Hati¹, Awik Arumrasmy^{2 1 2} Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam Batam Centre, Jl Ahmad Yani Kepulauan Riau 29461
shinta@polibatam.ac.id;awik@polibatam.ac.id

ABSTRAK

Politeknik Negeri Batam sudah menerapkan tata kelola yang dilandasi dengan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan Good Corporate Governance (GCG) terhadap kinerja Pegawai di Politkenik Negeri Batam. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jenis penelitian *explanatory research*. Metode analisis yang digunakan dalah Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Negeri Batam. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian ini adalah 82 orang responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan variabel independensi, variabel transparansi, variabel akuntabilitas, variabel pertanggung jawaban, dan variabel kewajaran berpengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan dibuktikan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$. Hasil temuan penelitian, hasil pengujian secara parsial variabel kewajaran memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Good Corparet Governance, kinerja pegawai, tata kelola

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dan cepat, membawa perubahan pada lingkungan bisnis kerja dari lingkup lokal menjadi lingkup global. Perubahan tersebut dapat berpengaruh terhadap keseluruhan sektor kehidupan bisnis di setiap perusahaan maupun pendidikan. Kehidupan bisnis yang awalnya hanya mengacu pada situasi lokal, nasional dan regional, namun harus mampu bersaing secara internasional.

Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Pendidikan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan agar dapat menumbuhkan penerus bangsa yang berkualitas agar mampu bersaing dan mampu menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Pendidikan yang bermutu merupakan salah satu syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, sejahtera, dan modern.

Pada dasarnya, keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan semua satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru atau dosen, di samping adanya faktor-faktor penunjang lainnya. Bagaimanapun idealnya kurikulum dan lengkapnya di profesional, keberhasilan pendidikan tidak akan terwujud. Daya saing institusi tidak hanya dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik saja, tetapi dengan mengikutsertakan dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). *Corporate Governance* merupakan suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. (Effendi;2009). Disimpulkan bahwa tata kelola perusahaan yang menjelaskan hubungan antara berbagai partisipan dalam perusahaan yang menentukan arah kinerja perusahaan.

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) juga diterapkan di Institusi Pendidikan seperti Politeknik Negeri Batam di bawah satuan kerja Kemenristek (Kementerian Riset dan Teknologi). Penerapan GCG juga di implementasikan tidak hanya di Institusi saja, tetapi juga di perusahaan. Kesetaraan kinerja yang sudah dijalani seperti peraturan kepegawaian dan posisi jabatan itu sendiri. Kinerja perusahaan akan baik jika perusahaan mampu mengendalikan perilaku para eksekutif puncak perusahaan untuk melindungi kepentingan pemilik perusahaan (pemegang saham), salah satunya dengan keberadaan komite audit. Komite audit diharapkan mampu mengawasi laporan keuangan, mengawasi audit eksternal dan mengawasi sistem pengendalian internal sesuai dengan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: 117/M-MBU/2002.

Implementasi prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) tidak terlepas dengan implementasi tata kelola institusi yang baik. Tuntutan di pihak *stakeholder* masyarakat, mahasiswa, institusi itu sendiri juga harus bisa menjadi institusi pendidikan yang berkualitas. Salah satu yang mendukung adalah ISO dan Penjamin Mutu di Politeknik Negeri Batam itu sendiri. Dengan menggunakan intranet.polibatam.ac.id atau proses bisnis yang lebih terstruktur dan terprosedur lagi. Arah penjaminan mutu Politeknik Negeri Batam adalah pelayanan pendidikan. Kinerja yang nyata ditunjukkan Politeknik Negeri Batam adalah pelayanan dalam bidang akademik. Sesuai dengan hasil penelitian Mariska L & Hati SW (2015) variabel kualitas pelayanan akademik yang meliputi *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, *emphaty*, dan *tangible* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa, bisa dikatakan bahwa kualitas pelayanan akademik di Politeknik Negeri Batam sudah baik. Seiring di Era Masyarakat Ekonomi Asean Politeknik Negeri Batam semakin banyak tantangan dalam meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia.

Politeknik Negeri Batam sebagai institusi pendidikan yang berbasis vokasi memiliki tantangan besar untuk merespon kebutuhan industri dalam peningkatan sumberdaya yang berdaya saing, tapi kebutuhan akan pengembangan keilmuan yang bisa diterapkan di Industri. Politeknik harus terus berbenah. Arah pengembangan Politeknik Negeri Batam tergantung juga dari faktor kepemimpinan yang bisa membawa perubahan. Hasil penelitian Hati SW (2013) menyatakan bahwa peranan faktor kepemimpinan atas kerja karyawan dosen di Politeknik Negeri Batam dalam mempengaruhi mutu pelayanan akademik cukup besar. Peran dosen dalam mutu pembelajaran dan akademik sangat besar sehingga dosen dituntut mampu mengembangkan keilmuan dalam penerapan pembelajaran. Karyawan Politeknik Negeri Batam tidak hanya dosen tapi staf fungsional, karyawan tersebut memiliki peran yang sama dalam pelayanan pendidikan. Semua karyawan staf kependidikan dan pendidik harus memiliki orientasi dalam pelayanan untuk kualitas mutu pendidikan di Politeknik Negeri Batam (Hati SW, 2013).

Politeknik Negeri Batam adalah Politeknik baru yang saat ini sudah, Politeknik Negeri Batam mempunyai visi sebagai perguruan tinggi berbasis kompetensi terbaik dan juga mempunyai misi untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi terbaik di Indonesia dan tata kelola organisasi yang baik serta juga sudah menggunakan sistem informasi akademik berbasis komputerisasi serta memberikan pelayanan untuk mahasiswanya. Politeknik Negeri Batam sudah menerapkan sistem manajemen kualitas ISO. Komitmen bersama seluruh civitas akademika dalam mempertahankan ISO adalah ditunjukkan dalam kebijakan prosedur yang berlaku untuk seluruh karyawan dan mahasiswa. ISO yang sudah dijalankan Politeknik Negeri Batam selama ini menjadi bagian indikator dalam menjalankan *Corporate Governance*.

Sementara sistem merupakan prosedur formal dan informal yang mendukung struktur dan strategi operasional dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti bahwa struktur merupakan kerangka dasar tempat diletakkannya elemen-elemen dari sistem dalam

penyusunan mekanisme *Corporate Governance* perusahaan. Sistem dapat berupa peraturan-peraturan formal yang mengatur peran, tugas dan hubungan masing-masing pihak dalam perusahaan. Selain itu, sistem dapat pula berupa ketentuan tidak tertulis lain yang dianut secara sadar maupun tidak sadar oleh bagian dari suatu organisasi atau perusahaan, seperti bagaimana seorang bawahan bersikap kepada atasan atau sebaliknya.

IICG (*The Indonesian Institute for Corporate Governance*) mendefinisikan proses sebagai kegiatan mengarahkan dan mengelola bisnis yang direncanakan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, menyalurkan perilaku perusahaan dengan ekspektasi dari masyarakat, serta mempertahankan akuntabilitas perusahaan kepada *stakeholder*. Hal ini mengisyaratkan bahwa apa yang disebut proses merupakan elemen yang penerapannya membutuhkan adanya struktur dan sistem yang mengaturnya. Karena itu, proses yang ada dalam suatu perusahaan, sangat dipengaruhi oleh sistem yang berjalan dalam perusahaan tersebut. Dalam penerapan mekanisme tata kelola perusahaan yang baik membutuhkan suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian, dan pengukuran kinerjanya.

Pentingnya pengaruh GCG pada perusahaan telah dibuktikan penelitian (Sulaiman, Hamid dkk;2015) bahwa prinsip GCG berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penerapan GCG berpengaruh pada pihak *stakeholder* oleh penerapan (Martey;2014) bahwa prinsip-prinsip GCG berpengaruh pada *stakeholder*. Pentingnya *Good Corporate Governance* dalam menerapkan tata kelola juga sangat berperan penting di Politeknik Negeri Batam yang bergerak dalam bidang pendidikan.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Sejauhmana penerapan prinsip independensi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
2. Sejauhmana penerapan prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
3. Sejauhmana penerapan prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
4. Sejauhmana penerapan prinsip pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
5. Sejauhmana penerapan prinsip kewajaran terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauhmana penerapan prinsip independensi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
2. Untuk mengetahui sejauhmana penerapan prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
3. Untuk mengetahui sejauhmana penerapan prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
4. Untuk mengetahui sejauhmana penerapan prinsip pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.
5. Untuk mengetahui sejauhmana penerapan prinsip kewajaran terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Good Corporate Governance*

Corporate Governance merupakan suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. (Effendi;2009).

Manurut Brown, *et al* 2004 dalam (Hamid;2015) mengemukakan *Good Corporate Governance* merupakan sebuah sistem tata kelola perusahaan yang berisi seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya dalam kaitannya dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain, suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai tambah (*added value*) bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Berdasarkan pengertian di atas, *Corporate Governance* didefinisikan sebagai konsep yang diajukan demi peningkatan kinerja perusahaan melalui monitoring kinerja manajemen dan menjamin akuntabilitas manajemen terhadap *stakeholder* dengan mendasarkan pada kerangka peraturan.

Menurut SK Menteri BUMN Nomor: Kep. 117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* yang dikutip oleh (Effendi:2009) diutarakan bahwa prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* meliputi:

1. *Transparansi (Transparency)*
Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan mengungkapkan informasi materil yang relevan mengenai perusahaan.
2. *Pengungkapan (Disclosure)*
Penyajian informasi kepada para pemangku kepentingan, baik diminta maupun tidak diminta, mengenai hal-hal yang berkenaan dengan kinerja operasional, keuangan dan risiko usaha perusahaan.
3. *Kemandirian (Independence)*
Suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa konflik kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
4. *Akuntabilitas (Accountability)*
Kejelasan fungsi, pelaksanaan, serta pertanggungjawaban manajemen perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan ekonomis.
5. *Pertanggungjawaban (Responsibility)*
Kesesuaian pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
6. *Kewajaran (Fairness)*
Keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul sebagai akibat dari perjanjian dan perundang-undangan yang berlaku.

Prinsip penerapan GCG menurut Effendi (2009), untuk mewujudkan prinsip GCG di suatu perusahaan publik, maka prinsip independensi (*Independency*), transparansi dan pengungkapan (*Transparency and Disclosure*), akuntabilitas (*Accountability*), pertanggungjawaban (*Responsibility*), serta kewajaran (*Fairness*) harus menjadi landasan utama bagi aktivitas komite audit.

a. Prinsip Independensi

Komite audit diharapkan dapat bersikap independen terhadap kepentingan pemegang saham mayoritas maupun minoritas. Selain itu, anggota komite audit seharusnya tidak

memiliki hubungan bisnis apapun dengan perusahaan maupun hubungan kekeluargaan dengan anggota direksi dan komisaris perusahaan, sehingga terhindar dari benturan kepentingan. Oleh karena itu, nama-nama anggota komite audit (terutama di perusahaan publik) hendaknya diumumkan ke masyarakat atau publik sebagai wujud akuntabilitas terhadap sikap independensi mereka. Hal ini penting agar masyarakat dapat melakukan kontrol social serta penilaian terhadap para anggota komite audit tersebut.

b. Prinsip Transparansi

Prinsip ini ditunjukkan melalui piagam komite audit (audit committee charter), program kerja tahunan, serta rapat komite audit secara periodik yang didokumentasikan dalam notulen rapat. Komite audit hendaknya membuat laporan secara berkala kepada komisaris tentang pencapaian kerjanya sebagai wujud pengungkapan (disclosure). Diharapkan agar laporan tersebut dituangkan dalam laporan tahunan (annual report) perusahaan yang dipublikasikan kepada publik.

c. Prinsip Akuntabilitas

Prinsip ini ditunjukkan oleh frekuensi pertemuan dan tingkat kehadiran anggota komite audit. Selain itu, komite audit seharusnya memiliki kapabilitas, kompensasi, dan pengalaman di bidang audit serta proses bisnis perusahaan agar dapat bekerja secara profesional.

d. Prinsip Pertanggungjawaban

Prinsip ini ditunjukkan oleh aktivitas komite audit yang dijalankan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Selain itu, kinerja komite audit hendaknya dapat dipertanggungjawabkan secara moral kepada publik, selain kepada dewan komisaris.

e. Prinsip Kewajaran

Keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul sebagai akibat dari perjanjian dan perundang-undangan yang berlaku.

Prinsip ini ditunjukkan oleh sikap komite audit dalam pengambilan keputusan yang didasarkan atas sikap adil (fair) dan objektif terhadap semua pihak. Menurut Effendi (2009), prinsip GCG yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM sebagai berikut:

1. Prinsip keadilan (*Fairness*)

Agar dihindari adanya diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, aliran atau golongan (SARA), serta jenis kelamin (gender) yang bersifat subjektif. Perlakuan yang adil dan objektif dapat mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi sesuai dengan potensi yang dimiliki. Kebijakan penggajian (remunerasi) karyawan, hendaknya diterapkan secara objektif dan konsisten, misalnya berdasarkan kinerja (based on performance). Penghargaan (reward) diberikan sesuai dengan prestasi yang dicapai dan sanksi (punishment) dikenakan sesuai kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengalamannya.

2. Prinsip keterbukaan (*Transparency*)

Setiap pengambilan keputusan menyangkut ke karyawan dilaksanakan secara transparan. Kebijakan perusahaan terkait dengan proses promosi, demosi dan mutasi karyawan hendaknya dijalankan sesuai dengan sistem jenjang karier (*career planning system*) yang jelas dan konsisten. Dasar pertimbangan seseorang dipromosikan karena prestasi kerja yang baik ditunjukkan dengan hasil penilaian (*appraisal*) karyawan yang sikapnya yang dapat dijadikan teladan, misalnya disiplin, kerjasama, serta saling menghargai. Sehingga, terhindar dari adanya promosi berdasarkan nepotisme, misalnya kedekatan dengan pimpinan atau terdapat hubungan kekeluargaan. Kebijakan mutasi dan promosi karyawan yang tidak transparan dapat menimbulkan keresahan dan

penurunan motivasi kerja. Bahkan dapat mengakibatkan adanya unjuk rasa (demonstrasi) yang mengganggu kinerja perusahaan.

3. Prinsip pengungkapan (*Disclosure*)
Segala informasi kebijakan yang ditetapkan perusahaan dapat diakses atau diketahui oleh seluruh karyawan secara lengkap dan tepat waktu, sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan. Semua kebijakan perusahaan atau informasi penting telah dikomunikasikan secara tepat dan dihindarkan adanya informasi yang menyesatkan.
4. Prinsip pertanggungjawaban (*Responsibility*)
Segala kebijakan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan kepada pemegang saham dan stakeholder lainnya, termasuk kepada publik. Perusahaan hendaknya memberikan kebebasan berorganisasi kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, misalnya karyawan diberikan kesempatan membentuk serikat karyawan atau forum pekerja untuk menampung aspirasi para karyawan. Manajemen perusahaan tidak perlu mengekang atau membatasi kegiatan serikat karyawan atau forum pekerja, asal dijalankan secara benar dan proporsional. Dalam hal ini, manajemen perlu menjaga hubungan kemitraan (*partnership*) dengan serikat karyawan atau forum pekerja agar terbina suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, prinsip-prinsip GCG pada hakikatnya sama yaitu mempertanggungjawabkan kegiatan yang telah dipercayakan, transparansi atas informasi dan keadaan yang sesungguhnya yang diamati perusahaan, persamaan perlakuan bagi seluruh pemegang saham dan stakeholders, serta tanggung jawab legal manajemen (Effendi;2009).

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron;1998). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Selanjutnya menurut Pasolong (2013) dalam Hamid (2015) mengemukakan ada beberapa pendapat tentang kinerja yaitu sebagai tingkat pencapaian hasil (Rue dan Bryan;1981).

Menurut Wibowo (2014) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, maka tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, maka dapat diperbaiki.

Menurut Bacal (2012) dalam Wibowo (2014) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian dan Evaluasi Kinerja

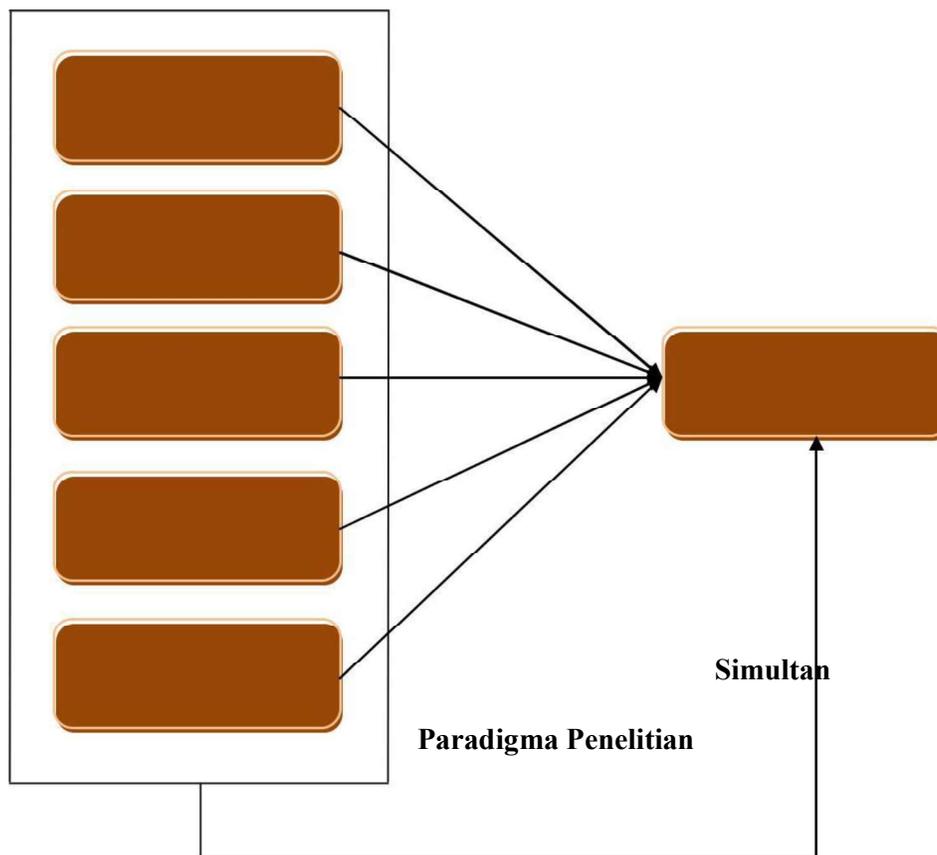
Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan untuk rencana pengembangan yang efektif. (Harvard Business Essentials;2006).

Menurut Kreitner (2001) dalam Wibowo (2014) evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, *review* dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

Kerangka Pemikiran

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

Variabel X_1 = Independensi

Variabel X_2 = Transparansi

Variabel X₃ = Akuntabilitas
Variabel X₄ = Pertanggungjawaban
Variabel X₅ = Kewajaran
Variable Y = Kinerja Pegawai

Hipotesis Penelitian

- H₁: Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip independensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Batam.
- H₂: Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip transparansi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Batam.
- H₃: Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip akuntabilitas (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Batam.
- H₄: Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip pertanggungjawaban (X₄) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Batam.
- H₅: Ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip kewajaran (X₅) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Batam.
- H₆: Ada pengaruh secara simultan prinsip *Good Corporate Governance independensi* (X₁), transparansi (X₂), akuntabilitas (X₃), responsibilitas (X₄), dan kewajaran (X₅) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah menjelaskan karakteristik dari objek (property) kedalam elemen-elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan di dalam riset (Hartono;2014). Dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel GCG (*Good Corporate Governance*) dan variabel kinerja pegawai.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel/Sub Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<p><i>Good Corporate Governance</i> (Variabel X)</p> <p><i>Corporate Governance</i> merupakan suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. (Effendi : 2009).</p>	X1 Independensi	X1.1 Tata kelola yang profesional	Ordinal
		X1.2 Kegiatan perusahaan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku	Ordinal
	X2 Transparansi	X2.1 Pengambilan keputusan	Ordinal
		X2.2 Audit secara periodik	Ordinal
		X2.3 Penyebaran informasi	Ordinal
	X3 Akuntabilitas	X3.1 Kejelasan fungsi, pelaksanaan, serta pertanggungjawaban	Ordinal
		X3.2 Memiliki pengalaman di Audit	Ordinal
	X4 Pertanggungjawaban	X4.1 Kesesuaian pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku	Ordinal
	X5 Kewajaran	X5.1 Perlakuan yang adil dan objektif	Ordinal
		X5.2 Penghargaan (<i>reward</i>)	Ordinal
<p>inerja Pegawai (Variabel Y)</p> <p>(Wibowo : 2014) Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.</p>	Y Kinerja Pegawai	Y.1 Perencanaan Kinerja	Ordinal
		Y.2 Pelaksanaan Kinerja	Ordinal
		Y.3 Pengukuran Kinerja	Ordinal
		Y.4 Penilaian Kinerja	Ordinal
		Y.5 Evaluasi Kinerja	Ordinal

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah pegawai tetap Politeknik Negeri Batam yang berjumlah 103 orang berdasarkan hasil wawancara di bagian Kepegawaian Politeknik Negeri Batam.

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang ditentukan adalah Tenaga Kependidikan dan Tenaga Pendidik yang tetap.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Solvin (Syofian;2013).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

N = 103 orang

e = 5%

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,05^2)}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,0025)}$$

$$n = \frac{103}{1,2575}$$

n = 81,90 orang (dibulatkan menjadi 82 orang)

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Maka berdasarkan teori tersebut, penulis menggunakan beberapa statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, diagram batang, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata (*mean*), serta perhitungan prosentase. Menurut Sugiyono (2008) analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Syofian (2013) regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat dipergunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Keterangan:

- Y_i = Kinerja Pegawai
- X_1 = Independensi
- X_2 = Transparansi
- X_3 = Akuntabilitas
- X_4 = Pertanggungjawaban
- X_5 = Kewajaran
- b_0 = Konstanta
- $b_1 - b_5$ = Koefisien regresi variabel independen
- e = Kesalahan estimasi

HASIL PENELITIAN

Profil Politeknik Negeri Batam

Politeknik Negeri Batam (Polibatam) merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri (PTN) vokasi di kawasan perdagangan dan pelabuhan bebas Batam, Bintan, dan Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Selain terletak di salah satu kawasan pusat pertumbuhan ekonomi nasional, Polibatam juga terletak di wilayah terdepan dan terluar wilayah Negara Kesatuan republik Indonesia yang berbatasan langsung dengan perairan internasional. Pada awalnya Polibatam merupakan Perguruan Tinggi Swasta di bawah Yayasan Pendidikan Batam yang beranggotakan Otorita Batam, Institute Teknologi Bandung, Pemerintah Kota

Batam, dan Universitas Riau. Seiring dengan perkembangan kinerja dan prestasi yang telah diraih selama satu dasawarsa, pada tanggal 18 Oktober 2010, Pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 26 Tahun 2010 menetapkan secara resmi Polibatam menjadi PTN dengan nama Politeknik Negeri Batam. Dengan demikian mulai Tahun akademik 2011/2012, status mahasiswa dan lulusan Polibatam adalah mahasiswa dan lulusan Perguruan Tinggi Negeri atau Perguruan Tinggi Pemerintah.

Sejak tahun 2005 kegiatan belajar mengajar mulai Pindah di gedung kampus baru Politeknik Batam di Batam Center. dan pada tahun 2006 secara resmi gedung Politeknik Batam diresmikan oleh presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono. Kampus Polibatam mendapatkan ISO 9001:2000 pada tahun 2006 dilakukan penerapan sistem manajemen mutu dan ISO 9001:2000.

Usia

Tabel 1 Usia Responden

NO	USIA	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	<20 tahun	0	0,00%
2	20-29 tahun	53	64,63%
3	30-39 tahun	27	32,93%
4	>40 tahun	2	2,44%
Total		82	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data karakteristik responden berdasarkan usia berkisar antara 20 tahun ke atas. Kelompok usia responden terbanyak sekitar usia 20 tahun sebanyak 53 pegawaidengan persentase (64,63%), 30-39 tahun sebanyak 27 pegawai dengan perentase (32,93%) dan di atas 40 tahun sebanyak 2 pegawai dengan persentase (2,44%).

Pendidikan Responden

Berdasarkan tabel berikut di bawah menunjukkan bahwa data karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak adalah D4/S1 sebanyak 28pegawai (34,15%). Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan vokasional sangat dipertimbangkan dalam perekrutan pegawai untuk mendudukin suatu posisi jabatan di Politeknik Negeri Batam. Selain itu juga terdapat beberapa tingkat pendidikan lainnya yaitu D3 sebanyak 26 pegawai dengan persentase (31,71%), SMA/Sederajat 3 pegawai dengan persentase (3,66%) dan S2 sebanyak 25pegawaidengan persentase (30,42%).

Tabel 2 Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	SMA/Sederajat	3	3,66%
2	Diploma Tiga	26	31,71%
3	Sarjana (S1)	28	34,15%
4	Magister (S2)	25	30,49%
5	Doktor (S3)	0	0,00%
Total		82	100%

Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dijelaskan secara detail pada tabel berikut:

Tabel 3 Berdasarkan Lama Bekerja

NO	LAMA BEKERJA	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	1 tahun	0	0,00%
2	2 tahun	16	19,51%
3	3 tahun	21	25,61%
4	Di atas 3 tahun	45	54,88%
Total		82	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di Politeknik Negeri Batam yang terlama berkisar di atas 3 tahun sebanyak 45 pegawai dengan persentase (54,88%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Politeknik Negeri Batam sudah menunjukkan loyalitas mereka pada perusahaan dengan bekerja dalam jangka waktu yang tergolong cukup lama dari awal berdiri sampai dengan Politeknik Negeri Batam menjadi Perguruan Tinggi Negeri.

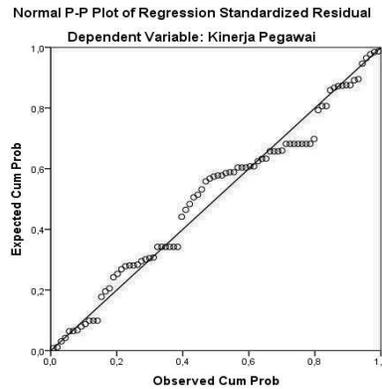
Selain itu pegawai yang lama bekerja sekitar 2 tahun sebanyak 16 pegawai dengan persentase (19,51%), dan yang lama bekerja sekitar 3 tahun sebanyak 21 pegawai dengan persentase (25,61%).

Uji Asumsi Klasik

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Suatu data berdistribusi normal dilihat dari penyebarannya pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2012):

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

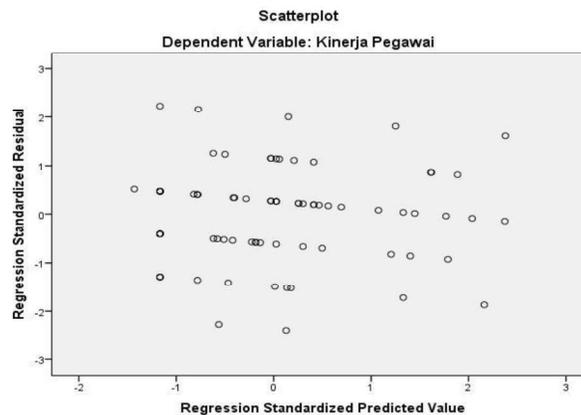


Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksivariabel terikat (dependen/ZPRED) dengan residualnya SRESID. Dasar analisis untuk *scatterplot* yaitu jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka kemudian mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

Untuk lebih jelasnya hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik plot (*scatterplot*) dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Syofian (2013) regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat dipergunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan

untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Hasil analisis tentang pengaruh variabel-variabel bebas yaitu prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Batam dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependent (Y)	Variabel Independent (X)	B	t	Sig.	Pengaruh
Kinerja Pegawai	Independensi	,144	,547	,050	Positif dan Signifikan
	Transparansi	-,039	-,681	,049	Negatif dan Signifikan
	Akuntabilitas	-,088	-,754	,045	Negatif dan Signifikan
	Pertanggungjawaban	,238	1,437	,015	Positif dan Signifikan
	Kewajaran	-,020	-,114	,091	Negatif dan Tidak Signifikan
	(Constant)	8,411	2,395	,019	
R	=0,178			Nilai Kritis:	
Adjusted R Square	= 0,320			t _{tabel}	= 1,667
F _{hitung}	= 1,498			F _{tabel}	= 2,33

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linear berganda dengan program SPSS 22, maka model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil statistik tersebut adalah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.144 X_1 + -0.339 X_2 + -0.088 X_3 + 0.238 X_4 + -0.020 X_5$$

Tabel tersebut dapat menjelaskan hasil pengujian secara simultan dan parsial pengaruh variabel independent, independensi (X1), transparansi (X2), akuntabilitas (X3), pertanggungjawaban (X4), dan kewajaran (X5) terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y). Pada bagian uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,498 dengan probabilitas 0,000. Sehingga dapat terlihat bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (0,498 > 2,33). Maka berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa prinsip *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Adapun variasi yang dapat dijelaskan sebagai wujud kontribusi variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent (Y) sebesar 0,320 atau 32,0% seperti tampak pada *Adjusted R Square*. Sedangkan sisanya (100% - 32,0% = 68,0%) dijelaskan oleh variasi lainnya yang tidak diteliti. Hasil uji juga menjelaskan bahwa R sebesar 0,178 atau 17,8% yang menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat. Berdasarkan prosentase R dan *Adjusted R Square* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa presentase pengaruh prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai adalah cukup.

Hasil uji koefisien regresi secara parsial, secara individu dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Variabel Independensi (X1) berdasarkan tabel 4.13 di atas 0.144 atau 14.4%, t_{hitung} 0.547, dengan p-value tingkat Sig. 0.050.

2. Variabel Transparansi (X2) berdasarkan tabel 4.13 di atas -0.039 atau -3.9%, t-hitung -0.681, dengan p-value tingkat Sig. 0.049.
3. Variabel Akuntabilitas (X3) berdasarkan tabel 4.13 di atas -0.088 atau -8.8%, t-hitung -0.754, dengan p-value tingkat Sig. 0.045.
4. Variabel Pertanggungjawaban (X4) berdasarkan tabel 4.13 di atas 0.238 atau 23.8%, t-hitung 1.437, dengan p-value tingkat Sig. 0.015.
5. Variabel Kewajaran (X5) berdasarkan tabel 4.13 di atas -0.020 atau -2.0%, t-hitung -0.114, dengan p-value tingkat Sig. 0.910.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dasar untuk pengujian hipotesis digunakan nilai signifikan (sig-t) dengan kriteria $\text{sig.t} > 0.05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, yang berarti tidak signifikan, dan bila $\text{sig.t} < 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti signifikan.

Pengujian Hipotesis 1 Variabel Independensi

Hipotesis H_1 , berdasarkan hasil uji statistik variabel independensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t-hitung sebesar 0.547 dan t-tabel 1.667 dengan probabilitas atau tingkat Sig. sebesar 0.050. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan dibuktikan t-hitung $>$ t-tabel. Hasil tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, bisa dikatakan secara parsial variabel independensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 1 (satu) diterima.

Pengujian Hipotesis 2 Variabel Transparansi

Hipotesis H_2 , berdasarkan hasil uji statistik variabel transparansi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t-hitung sebesar -0.681 dan t-tabel 1.667 dengan probabilitas atau tingkat Sig. sebesar 0.049. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan dibuktikan t-hitung $>$ t-tabel. Hasil tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, bisa dikatakan secara parsial variabel transparansi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 2 (dua) diterima.

Pengujian Hipotesis 3 Variabel Akuntabilitas

Hipotesis H_3 , berdasarkan hasil uji statistik variabel akuntabilitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t-hitung sebesar -0.754 dan t-tabel 1.667 dengan probabilitas atau tingkat Sig. sebesar 0.045. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan dibuktikan t-hitung $>$ t-tabel. Hasil tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, bisa dikatakan secara parsial variabel akuntabilitas memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 3 (tiga) diterima.

Pengujian Hipotesis 4 Variabel Pertanggungjawaban

Hipotesis H_4 , berdasarkan hasil uji statistik variabel pertanggungjawaban (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t-hitung sebesar 1.437 dan t-tabel 1.667 dengan probabilitas atau tingkat Sig. sebesar 0.015. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan dibuktikan t-hitung $>$ t-tabel. Hasil tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, bisa dikatakan secara parsial variabel pertanggungjawaban memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 4 (empat) diterima.

Pengujian Hipotesis 5 Variabel Kewajaran

Hipotesis H₅, berdasarkan hasil uji statistik variabel kewajaran (X₅) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t-hitung sebesar -0.114 dan t-tabel 1.667 dengan probabilitas atau tingkat Sig. sebesar 0.091. Nilai signifikansi menunjukkan lebih besar dari $\alpha = 0.05$ dan dibuktikan t-hitung > t-tabel. Hasil tersebut menunjukkan H₀ diterima dan H_a ditolak, bisa dikatakan secara parsial variabel kewajaran memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H₀ diterima dan H_a ditolak berarti hipotesis 5 (lima) ditolak.

Pengujian Hipotesis 6 Variabel Kinerja Pegawai

Hipotesis H₆, berdasarkan hasil uji statistik variabel prinsip *Good Corporate Governance* yang meliputi independensi (X₁), transparansi (X₂), akuntabilitas (X₃), pertanggungjawaban (X₄), dan kewajaran (X₅) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan F-hitung sebesar 1.498 dan F-tabel 2.33 dengan probabilitas atau tingkat Sig. sebesar 0.000. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan dibuktikan F-hitung > F-tabel. Hasil tersebut menunjukkan H₀ ditolak dan H_a diterima, bisa dikatakan secara parsial variabel kinerja pegawai yang meliputi independensi (X₁), transparansi (X₂), akuntabilitas (X₃), pertanggungjawaban (X₄), dan kewajaran (X₅) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulannya H₀ ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 6 (enam) diterima.

PEMBAHASAN

Aspek Independensi terhadap Kinerja Pegawai

Good Corporate Governance merupakan sebuah sistem tata kelola perusahaan yang berisi seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya dalam kaitannya dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain, suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai tambah (*added value*) bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Menurut SK Menteri BUMN Nomor: Kep. 117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* yang dikutip oleh (Effendi:2009). Independensi Suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa konflik kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

Prinsip penerapan GCG menurut Effendi (2009), untuk mewujudkan prinsip GCG di suatu perusahaan publik harus menjadi landasan utama bagi aktivitas komite audit. Komite audit diharapkan dapat bersikap independen terhadap kepentingan pemegang saham mayoritas maupun minoritas. Selain itu, anggota komite audit seharusnya tidak memiliki hubungan bisnis apapun dengan perusahaan maupun hubungan kekeluargaan dengan anggota direksi dan komisaris perusahaan, sehingga terhindar dari benturan kepentingan. Oleh karena itu, nama-nama anggota komite audit (terutama di perusahaan publik) hendaknya diumumkan ke masyarakat atau publik sebagai wujud akuntabilitas terhadap sikap independensi mereka. Hal ini penting agar masyarakat dapat melakukan kontrol social serta penilaian terhadap para anggota komite audit tersebut.

Berdasarkan hipotesis 1 (satu) variabel independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika koefisien variabel independensi 0.114 atau 14,4% bila dinaikkan satu satuan akan berdampak pada kinerja pegawai. Sisanya 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Independensi mendapatkan perhatian penting dari Politeknik Negeri Batam, terbukti dari hasil respon pegawai terhadap instrument yang penulis ajukan. Bisa dikatakan Institusi Politeknik Negeri Batam memberikan kebebasan pada pegawai di unit kerja masing-masing untuk menyelesaikan target pekerjaan, Institusi Politeknik Negeri Batam di kelola secara profesional sesuai dengan prinsip Penjaminan Mutu, Institusi Politeknik Negeri Batam di kelola secara profesional tanpa ada pengaruh dan tekanan, Institusi Politeknik Negeri Batam di kelola dengan memperhatikan Per-Undang-Undangan yang berlaku, dan kebijakan di Insitusi Politeknik Negeri Batam sesuai dengan peraturan KEMENRISTEK (Kementrian Riset dan Teknologi) mendapat tanggapan yang baik dari responden.

Aspek Transparansi terhadap Kinerja Pegawai

Transparansi merupakan Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan mengungkapkan informasi materil yang relevan mengenai perusahaan. Prinsip penerapan GCG menurut Effendi (2009), untuk mewujudkan prinsip GCG di suatu *Good Corporate Governanc* merupakan sebuah sistem tata kelola perusahaan yang berisi seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya dalam kaitannya dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain, suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai tambah (*added value*) bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Menurut SK Menteri BUMN Nomor: Kep. 117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* yang dikutip oleh (Effendi:2009).perusahaan publik harus menjadi landasan utama bagi aktivitas komite audit. Prinsip ini ditunjukkan melalui piagam komite audit (*audit committee charter*), program kerja tahunan, serta rapat komite audit secara periodik yang didokumentasikan dalam notulen rapat. Komite audit hendaknya membuat laporan secara berkala kepada komisaris tentang pencapaian kinerjanya sebagai wujud pengungkapan (*disclosure*). Diharapkan agar laporan tersebut dituangkan dalam laporan tahunan (*annual report*) perusahaan yang dipublikasikan kepada publik.

Menurut Effendi (2009), prinsip GCG yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM. Setiap pengambilan keputusan menyangkut kekaryawanan dilaksanakan secara transparan. Kebijakan perusahaan terkait dengan proses promosi, demosi dan mutasi karyawan hendaknya dijalankan sesuai dengan sistem jenjang karier (*career planning system*) yang jelas dan konsisten. Dasar pertimbangan seseorang dipromosikan karena prestasi kerja yang baik ditunjukkan dengan hasil penilaian (*appraisal*) karyawan yang sikapnya yang dapat dijadikan teladan, misalnya disiplin, kerjasama, serta saling menghargai. Sehingga, terhindar dari adanya promosi berdasarkan nepotisme, misalnya kedekatan dengan pimpinan atau terdapat hubungan kekeluargaan. Kebijakan mutasi dan promosi karyawan yang tidak transparan dapat menimbulkan keresahan dan penurunan motivasi kerja. Bahkan dapat mengakibatkan adanya unjuk rasa (demonstrasi) yang mengganggu kinerja perusahaan.

Transparansi mendapat perhatian penting dari Politeknik Negeri Batam terbukti dari hasil respon pegawai terhadap instrument yang penulis ajukan. Bisa dikatakan pengambilan keputusan di level unit sudah mengakomodir aspirasi atau pendapat dari pegawai yang terlibat, penetapan kebijakan terkait kepegawaian yang di lakukan oleh manajemen di informasikan secara terbuka melalui rapat pleno, kebijakan rotasi atau pemindahan posisi jabatan sudah mengakomodir potensi dan penetapan kompetensi pegawai, kebijakan rotasi atau pemindahan posisi jabatan sudah mengakomodir potensi dan penetapan kompetensi pegawai, pengambilan keputusan pemberian fasilitas jum'at krida untuk meningkatkan kesehatan sudah transparan, penilaian kinerja pegawai di lakukan secara periodik setiap tahun

sekali di akhir periode 1 tahun, penilaian kinerja pegawai di lakukan secara periodik setiap tahun sekali di akhir periode 1 tahun, pihak Kepegawaian Politeknik Negeri Batam menginformasikan kepada pegawai yang akan mengikuti pelatihan melalui email, masing-masing pegawai mendapatkan informasi melalui email mengenai kegiatan rapat dan berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat tanggapan yang baik dari responden.

Berdasarkan hipotesis 2 (dua), variabel transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika koefisien variabel transparansi-0.039 atau -3.9% bila dinaikkan satu satuan akan berdampak pada kinerja pegawai dalam pembelajaran. Sisanya -96.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Aspek Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Good Corporate Governanc merupakan sebuah sistem tata kelola perusahaan yang berisi seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya dalam kaitannya dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain, suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai tambah (*added value*) bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Menurut SK Menteri BUMN Nomor: Kep. 117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* yang dikutip oleh (Effendi:2009). Akuntabilitas merupakan Kejelasan fungsi, pelaksanaan, serta pertanggungjawaban manajemen perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan ekonomis.

Prinsip penerapan GCG menurut Effendi (2009), untuk mewujudkan prinsip GCG di suatu perusahaan publik. Prinsip ini ditunjukkan oleh frekuensi pertemuan dan tingkat kehadiran anggota komite audit. Selain itu, komite audit seharusnya memiliki kapabilitas, kompensasi, dan pengalaman di bidang audit serta proses bisnis perusahaan agar dapat bekerja secara professional.

Menurut Effendi (2009), prinsip GCG yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM. Segala informasi kebijakan yang ditetapkan perusahaan dapat diakses atau diketahui oleh seluruh karyawan secara lengkap dan tepat waktu, sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan. Semua kebijakan perusahaan atau informasi penting telah dikomunikasikan secara tepat dan dihindarkan adanya informasi yang menyesatkan. Berdasarkan hipotesis 3 (tiga), variabel akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika koefisien variabel akuntabilitas-0.088 atau -8.8% bila dinaikkan satu satuan akan berdampak pada kinerja pegawai dalam pembelajaran. Sisanya -91.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

1. Koefisien variabel independensi sebesar 0.144, dimana hasil uji statistik variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ditolak
2. Koefisien variabel transparansi sebesar -0.039, dimana hasil uji statistik variabel transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ditolak
3. Koefisien variabel akuntabilitas sebesar -0.088, dimana hasil uji statistik variabel akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ditolak
4. Koefisien variabel pertanggungjawaban sebesar 0.238, dimana hasil uji statistik variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga

hipotesis diterima

5. Koefisien variabel kewajaran sebesar -0.020 , dimana hasil uji statistik variabel kewajaran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ditolak

Saran

1. Sebagai sebuah instansi yang melakukan aktivitas dalam penerapan *Good Corporate Governance*, maka Politeknik Negeri Batam berkewajiban untuk senantiasa meningkatkan penerapan *Good Corporate Governance*, agar dapat menjalani pekerjaan dengan baik dan terorganisir.
2. Dimensi-dimensi *Good Corporate Governance* yang meliputi independensi, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran yang mendapatkan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik perlu diperhatikan lagi.
3. Untuk aspek variabel independensi, sebaiknya Institusi agar dapat dikelola dengan profesional lagi. Agar bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal lagi dalam bekerja.
4. Untuk aspek variabel transparansi, sebaiknya di setiap bagian agar dapat menginformasikan apa yang menjadi hal penting di dalam pekerjaan.
5. Untuk aspek variabel akuntabilitas, sebaiknya untuk mengenai pekerjaan agar dapat memberikan feed back kinerja kepada pegawai.
6. Untuk aspek pertanggungjawaban, sebaiknya setiap pegawai agar dapat mempertanggungjawabkan jobdesk yang sudah dikerjakan dalam prosedur Penjamin Mutu yang sudah ada di bagian masing-masing pegawai.
7. Untuk aspek kewajaran, sebaiknya Politeknik Negeri Batam mendapatkan penghargaan kepada pegawai yang dianggap mempunyai prestasi yang baik tanpa membedakan agama, ras, suku dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzoubi, Ebraheem Saleem Salem Alzoubi dan Mohamad Hisyam Selamat. (2012). The Effectiveness of Corporate Governance Mechanisms on Constraining Earning Management: Literature Review and Proposed Framework. *International Journal of Global Business. Universiti Utara Malaysia. Malaysia. Vol. 5, No. 1, Hal. 17-35.*
- Ben Rejeb, Wajdi . (2012). The Impact of Good Corporate Governance Practices on Stakeholder's Satisfaction in Tunisian Listed Companies. *International Journal Of Business And Management Studies, Vol 4, No 2. University of Tunis - Faculty of Economic Sciences and Management (ESSEC)*
- Bukhori, Iqbal dan Raharja. (2012). *Pengaruh Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan. e-journal.undip.ac.id. Universitas Diponegoro. Semarang*
- Effendi, Arief. (2009). *The Power Good Corporate Governance Teori dan Implementasi. Cetakan Kesatu. Salemba Empat. Jakarta*
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 20 (Edisi keempat). Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Hamid, Ahmad dan Mukhlis Yunus, Sulaiman. (2015). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Manajemen Pascasarjana. Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh. Vol. 4, No. 4. ISSN 2302-0199*

- Hartono, Jogiyanto. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman Edisi 6*. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Hati SW (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional di Politeknik Negeri Batam. *Jurnal Perspektif Bisnis, Vol. 1 No.2, Bulan Desember 2013 Universitas Lampung, ISSN: 2338-5111103*
- Hati SW (2013) Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Pelayanan di Politeknik NEgeri Batam. *Jurnal Iqtishoduna Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 9 Nomor 2 Tahun 2013 ISSN :1829-524X Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.*
- ISO 9001_2008. Retrieved from [http://intranet.polibatam.ac.id//ISO 9001_2008/PB 19 - Pengelolaan Administrasi Personalia/IN](http://intranet.polibatam.ac.id//ISO_9001_2008/PB_19_-_Pengelolaan_Administrasi_Personalia/IN). Diakses pada tanggal 2 Juni 2016.
- Mariska L dan Hati SW (2015) [Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa di Politeknik Negeri Batam](#). *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis Terbitan Berkala Edisi Volume 3 Nomor 1 Bulan juli tahun 2015 ISSN : 2337-7887.*
- Martey, Edward Markwei. (2014). The Impact of Good Corporate Governance Practices on Stakeholder's Satisfaction in Tunisian Listed Companies. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research (JEPER)*.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Edisi ketiga. Salemba Empat. Jakarta
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Kesatu. Kencana. Jakarta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesebelas. Alfabeta. Bandung
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung
- Wahjono, Sentot Imam. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Cetakan Kesatu. Indeks. Jakarta
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta