

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap *Good University Governance* serta Implikasinya pada Kinerja Organisasi
(Survey pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C)

¹Sendhy Risma Juwita, ²Sri Fadilah dan ³Nurhayati

^{1,2,3}Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹Sendhyrismaj@yahoo.co.id, ²srifadilah71@yahoo.com,
³nurhayati_kanom@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap *good university governance* serta implikasinya pada kinerja organisasi pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yaitu ketua program studi pada 4 Universitas di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi langsung para responden untuk mengisi kuesioner penelitian. Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan model analisis jalur. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis untuk mengetahui deskripsi tentang responden penelitian dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Uji validitas dan reabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Selanjutnya, analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan *good university governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, *Good University Governance* dan Kinerja Organisasi.

A. Pendahuluan

Menurut Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI (2007:2), pendidikan adalah hal terpenting dalam kehidupan. Melalui pendidikan seharusnya terjadi proses belajar untuk memperoleh pengetahuan dan kecakapan yang diperlukan serta dapat dimanfaatkan dalam kehidupan untuk pengembangan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dalam hal pendidikan perguruan tinggi memiliki peran yang cukup penting.

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi yang berkewajiban untuk ikut andil dalam pembentukan karakter bangsa. Tenaga pendidik perguruan tinggi adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Adapun permasalahan yang terjadi pada perguruan tinggi di Bandung yang masih memiliki tata kelola masih rendah akan mengakibatkan kinerja organisasi tidak berjalan dengan baik. Data fenomena dibawah ini merupakan data yang bersumber dari Kopertis IV yang telah diolah oleh penulis agar dapat dipahami, seperti fenomena sebagai berikut:

**Gambaran Universitas di Kota Bandung
Yang Mayoritas Program Studinya Berakreditasi C**

No	Universitas	Jumlah Program Studi Yang Telah Terakreditasi	Jumlah Program Studi Berakreditasi C	Presentasi Universitas Berakreditasi C
1	Universitas Wanita Internasional	11	10	77%
2	Universitas Kebangsaan	9	4	57%
3	Universitas Nasional PASIM	11	8	85%
4	Universitas Langlang Buana	19	8	73%
5	Universitas Advent Indonesia	14	7	78%

Sumber: Kopertis IV telah diolah

Fakta dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengelolaan perguruan tinggi di Indonesia masih belum optimal. *Good university governance (GUG)* muncul sebagai suatu sistem nilai yang sangat fundamental bagi peningkatan nilai perguruan tinggi. Selain itu, pada tabel fenomena diatas dapat dikatakan bahwa sebagian besar perguruan tinggi di Bandung berakreditasi rendah cukup tinggi pada setiap jurusan. Perguruan dianggap cukup baik dan melakukan pengelolaan yang baik apabila telah termasuk dalam akreditasi B oleh BAN-PT Kota Bandung. Dalam hal ini, setiap perguruan tinggi diatas harus memiliki konsep yang menerapkan prinsip-prinsip dasar *good governance* seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan yang perlu diterapkan.

Namun kenyataan di lapangan terdapat beberapa kasus mengenai kinerja di perguruan tinggi. Sesuai dengan artikel yang diterbitkan oleh kompas tanggal 25 maret 2014 dalam kopertis12.or.id menyatakan bahwa ribuan perguruan tinggi negeri dan swasta masih belum terakreditasi, baik institusi maupun program studinya, meskipun sudah diberi waktu. Tanpa akreditasi perguruan tinggi dikategorikan illegal dan tak berhak mengeluarkan ijazah. Di Indonesia tercatat 3.218 perguruan tinggi swasta, 93 perguruan tinggi negeri, 614 perguruan tinggi agama negeri dan swasta, namun hingga akhir 2013 hanya 120 perguruan tinggi yang telah terakreditasi.

Menurut Rohm (2003) dalam Imelda (2004:118) kinerja perusahaan dapat diukur melalui *Balance Scorecard*, yang dilihat berdasarkan perspektif *customers & stakeholders*, perspektif *financial*, perspektif *internal business process* dan perspektif *employees & organization capacity*. Menurut Moeljono (2003) dalam Ketut Gunawan (2008:442) kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan penyebaran sistem kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti Singapore *airlines* yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif dan menjadi yang terbaik (Soedjono, 2005:28)

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja melalui *good university governance*, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab identifikasi masalah tersebut.

C. Landasan Teori

Berikut ini dikemukakan pengertian budaya organisasi menurut Green Berg & Baron(2003) dalam Sudarmanto (2014:165) adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi, dapat disimpulkan juga bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya. Menurut Schein (2009:28), hal yang dapat kita sadari bahwa budaya itu bersifat stabil dan sulit untuk berubah karena budaya mencerminkan akumulasi pembelajaran dari sebuah kelompok (cara mereka berpikir, merasakan, dan meyakinkan dunia bahwa budaya dapat menciptakan kesuksesan suatu organisasi). Selanjutnya kita akan mulai menyadari bahwa tidak ada budaya yang benar atau salah, tidak ada budaya yang lebih baik atau lebih buruk, kecuali dalam hubungannya bagaimana cara suatu organisasi bertindak dan lingkungan apa yang mendukung jalannya suatu operasi organisasi. Dengan yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerjanya ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian.

Menurut Tim Yayasan Pendidikan Internal audit (2008:3), pengendalian internal adalah segala hal untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Pengendalian internal dapat berupa kebijakan, prosedur, alat-alat dan tindakan untuk memastikan bahwa hal yang kita inginkan akan terjadi dan hal yang tidak kita inginkan tidak terjadi. Pengendalian internal merupakan metodologi organisasi untuk meyakinkan bahwa tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dicapai. Bentuk, luasan dan kedalaman pengendalian akan tergantung pada karakter operasi dan lingkungan dimana operasi organisasi dilaksanakan. Beberapa faktor penentu lain yang turut menentukan kedalaman dan luasan penerapan pengendalian dapat disebut misalnya adalah tujuan organisasi dan ukuran organisasi.

Menurut Wijatno (2009:126) dalam Puspitarini (2012:3) mendefinisikan secara sederhana *good university governance (GUG)* merupakan suatu konsep yang menerapkan prinsip-prinsip dasar *good governance* seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan yang perlu diterapkan oleh setiap perguruan tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas. *Good university governance* dapat dipandang sebagai penerapan prinsip-prinsip dasar konsep "*good governance*" dalam sistem dan proses *governance* pada institusi perguruan tinggi melalui berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum.

Menurut Rummler & Branche (1995) dalam Sudarmanto (2014:7) mengemukakan merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil pada unit analisis organisasi dengan adanya pergeseran paradig dari konsep produktivitas.

D. Metode dan Sasaran Penelitian

Dalam suatu penelitian akan membutuhkan suatu metode penelitian yang sesuai dengan apa yang akan dibahas dalam penelitian tersebut. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap *good university governance* serta implikasinya pada kinerja organisasi, dengan lokasi penelitian dilakukan pada Universitas di Kota Bandung yang mayoritas program studinya berakreditasi C. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, yang didalamnya terdapat pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi, pengendalian internal, *good university governance*, dan kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah ketua program studi di setiap Universitas.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk membuktikan apakah budaya organisasi, pengendalian internal dan *good university governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan statistik uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2,045 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 29 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,436	3,067		-,468	,643
1 X1	,144	,069	,192	2,073	,047
X2	,117	,052	,252	2,246	,032
Y1	,507	,103	,582	4,914	,000

a. Dependent Variable: Y2

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.39 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Dihipotesiskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ho: $\rho_{Y2X1} = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C
- Ha: $\rho_{Y2X1} \neq 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.39 diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,073 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047. Karena nilai t_{hitung} (2,073) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C. Secara langsung budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 3,7% kinerja organisasi.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Dihipotesiskan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ho: $\rho_{Y2X2} = 0$ Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C
- Ha: $\rho_{Y2X2} \neq 0$: Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.39 diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengendalian internal sebesar 2,246 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena nilai t_{hitung} (2,246) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C. Secara langsung pengendalian internal memberikan pengaruh sebesar 6,4% kinerja organisasi.

Pengaruh *Good University Governance* Terhadap Kinerja Organisasi

Dihipotesiskan bahwa *good university governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho_{Y_2Y_1} = 0$ *Good university governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C

$H_a: \rho_{Y_2Y_1} \neq 0$: *Good university governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.39 diperoleh nilai t_{hitung} variabel *good university governance* sebesar 4,914 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t_{hitung} (4,914) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *good university governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan *good university governance* memberikan pengaruh sebesar 33,9% pada kinerja organisasi.

F. Diskusi

Pembahasan ini penulis akan menjelaskan hasil pengolahan data dari pokok permasalahan mengenai budaya organisasi, pengendalian intern, *good university governance* dan kinerja organisasi pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C. Menganalisis Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap *Good University Governance* dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,048. Karena nilai t_{hitung} (2,060) lebih besar dari t_{tabel} (2,042) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *good university governance* pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C.

Sedangkan pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengendalian internal sebesar 4,475 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (4,475) lebih besar dari t_{tabel} (2,042) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap *good university governance* pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C.

Menganalisis Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, dan *Good University Governance* Terhadap Kinerja Organisasi dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh

nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,073 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047. Karena nilai t_{hitung} (2,073) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C. Sedangkan pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengendalian internal sebesar 2,246 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena nilai t_{hitung} (2,246) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh *good university governance* terhadap kinerja organisasi secara parsial yang diperoleh nilai t_{hitung} variabel *good university governance* sebesar 4,914 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (4,914) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *good university governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di Kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C. Selain itu berdasarkan analisis dari pengolahan data yang dilakukan oleh penulis dihasilkan Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern berpengaruh terhadap *good university governance* dan kinerja organisasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Adi Wiratno, dkk (2012) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan *Good Governance* Serta Implikasinya Pada Kinerja” (Survey Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal), dengan hasil Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pengendalian Intern memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Good Governance* dan kinerja.

G. Kesimpulan

Budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi melalui *good university governance* melakukan pengujian pengaruh secara tidak langsung. Pengujian secara tidak langsung budaya organisasi dan pengendalian intern melalui *good university governance* memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi pada Universitas di kota Bandung dengan mayoritas program studinya masih terakreditasi C. Budaya organisasi dan pengendalian intern melalui *good university governance* menunjukkan arah positif, artinya semakin mendukung budaya organisasi, pengendalian intern, dan *good university governance* akan membuat kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

- Dyah Puspitarini, Noviana. 2012. *Peran Satuan Pengawasan Intern Dalam Pencapaian Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Berstatus PK-BLU*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Imelda 2004. *Implementasi Balanced Scorecard pada Organisasi Publik*. Accounting . Kemdikbud longgarkan akreditasi institusi PT. kompas 25 maret 2014.kopertis12.or.id

- Ketut Gunawan. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi (studi pada lembaga perkreditan desa (LPD) Di Bali)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.7.No.2 Mei 2009:441-449.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership* . Third Edition. Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Tim Pengembang Pendidikan FIP-UPI. 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. PT.Imperial Bhakti Utama (IMTIMA).
- Tim Yayasan Pendidikan Internal Audit. 2008. *Pengendalian Internal dan Manajemen Risiko*. Jakarta: Graha Sucofindo.
- Wiratno, Adi, Umi Pratiwi dan Nurkhikmah. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance Serta Implikasinya Pada Kinerja (Survey Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal)*, Jurnal. Vol 3, No 1 (2013): Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-3).Universitas Jenderal Soedirman.