

Pengaruh Good University Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Muhammad Faisal H M, Yuni Rosdiana, Nurleli

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Faisalijulll@gmail.com, sfarjaryuni95@gmail.com, Cigedug@gmail.com

Abstract—The application of good university governance and organizational culture can improve organizational performance. The higher the organizational performance, the greater the potential for achieving organizational goals. The phenomenon that occurs in private universities in the city of Bandung shows that the lack of good governance is implemented resulting in private universities failing to compete with other private universities, besides that there is a lot of decline in accreditation at private universities because it has a bad culture. This study aims to be able to explain the application of good university governance and organizational culture to organizational performance in Units of A and B Accredited Private Institutions in Bandung and be able to explain the effect of the application of good university governance and organizational culture on organizational performance in units A and B Accredited Private Institutions in Bandung. The method used in this study is a survey method with a quantitative approach. The data source used in this study is the primary source. The data collection techniques used were questionnaires. The population of this research is the A and B Accredited Private University (PTS) Units in West Java. The sample in this study were 32 PTS Units Accredited A and B in the City of Bandung. The sampling technique in this study is non probability sampling with convenience sampling technique. Hypothesis testing shows that the application of good university governance affects organizational performance and organizational culture influences organizational performance.

Keywords—implementation of good university governance, organizational culture performance organization.

Abstract—Penerapan good university governance dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Semakin tinggi kinerja organisasi maka potensi tercapai tujuan organisasi pun semakin besar pula. Fenomena yang terjadi pada perguruan tinggi swasta di Kota Bandung menunjukkan bahwa kurang diterapkannya tata kelola yang baik mengakibatkan perguruan tinggi swasta kalah bersaing dengan perguruan tinggi swasta lainnya, selain itu banyak terjadi penurunan akreditasi pada perguruan tinggi swasta karena memiliki budaya yang buruk. Penelitian ini bertujuan untuk mampu menjelaskan penerapan good university governance dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Lembaga Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung serta mampu menjelaskan pengaruh penerapan good university governance dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Lembaga Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber primer. Adapun teknik

pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah Unit-unit Lembaga Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang Berakreditasi A dan B di Jawa Barat. Sampel pada penelitian ini adalah 32 Unit-unit PTS yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerapan good university governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci—penerapan good university governance, budaya organisasi, kinerja organisasi.

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, sektor pendidikan tinggi memainkan perang penting untuk mendukung ekonomi bangsa, dan diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas [1]. Tantangan yang dihadapi perguruan tinggi saat ini semakin berat terutama dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi maupun lulusannya, oleh karena itu pimpinan perguruan tinggi harus menetapkan target yang akan dicapai. [1]. Salah satu elemen penting dalam reformasi perguruan tinggi yaitu *good university governance*, dimana tujuan *Good University Governance* yaitu untuk meningkatkan daya saing, mengakomodasi perguruan tinggi, kualitas manajemen internal, dan untuk mencapai kinerja yang diharapkan [2]. Wijatno (2009: 370) menyatakan bahwa *good university governance* adalah sudut yang dipandang sebagai prinsip-prinsip dasar *good governance* dalam sistem dan memproses pengelolaan perguruan tinggi melalui berbagai penyesuaian berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam penyelenggaraan perguruan tinggi, dimana prinsip *good university governance* itu terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, indenpendensi dan keadilan.

Selain itu, Djokosantoso (2005: 17) menyatakan bahwa ada satu asumsi dimana peningkatan kinerja disebabkan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi dalam organisasi yang dianut secara bersamaan oleh anggota, dimana ada 7 karakteristik dalam organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap pelanggan, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan [3]. Namun dalam budaya organisasi memiliki titik kelemahan, sebagaimana dikemukakan oleh Darodjat (2015: 66) bahwa budaya

organisasi karena kurangnya dukungan terhadap anggota yang berakibat memberi pengaruh negative terhadap organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh bayu putra, azhar romdhoni dan fikri gunawan yang merupakan salah satu mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta Berakreditasi A, dimana dalam universitas nya terdapat suatu permasalahan dalam penerapan *good university governance* dan budaya organisasi seperti masih adanya dosen yang melanggar norma kedosenan, kurangnya fasilitas dan masih banyaknya mahasiswa dan dosen yang datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Penerapan *Good University Governance* pada Lembaga Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.
2. Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi pada Lembaga Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.
3. Apakah Penerapan *Good University Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.
4. Apakah Penerapan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lembaga Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. *Good University Governance*

Berdasarkan pendapat menurut (Sedarmayanti, 2012:3; Wijatno, 2009:119; Zahkasyi, 2008:36; Sutedi,2011 : 1; Wijatno, 2009:370) maka dapat disimpulkan bahwa *Good University Governance* adalah suatu konsep yang menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga dengan kinerja yang baik dapat mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas.

B. *Budaya Organisasi*

Berdasarkan pendapat menurut (Darodjat, 2015:1; Robbins (2014:289); Kreitner dan Kinicki (2014: 62); (Tan, 2002) dalam [4]. maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu hal yang sangat penting yang nilai yang dipahami oleh organisasi agar dapat memberikan aturan berprilaku dalam organisasi yang dapat memberikan faktor untuk meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas dalam organisasi dapat meningkat.

C. *Kinerja Organisasi*

Berdasarkan pendapat menurut Nogi (2005:178); Chantika (2013:8); Sedarmayanti (2012: 137); Timotius (2016: 218) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja

organisasi adalah suatu kemampuan dalam organisasi yang bertujuan agar dapat mencapai visi misi maupun tujuan dalam organisasi tersebut.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*

Berikut ini dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis:

A. *Analisis Regresi Linier Berganda*

Model	Unstandar dized Coefficient		Standard ized Coefficie nts		Correlations			
	B	Std. Erro r	Beta	T	Sig.	Zer o- er	Part ial	Pa rt
1 (Const ant)	1.058	.400		2.643	.013			
X1	.096	.042	.231	2.257	.032	.218	.387	.231
X2	.689	.087	.806	7.894	.000	.803	.826	.806

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditemukan bentuk model persamaan regresi linier berganda untuk *Good University Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,058 + 0,096X_1 + 0,698X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier diatas, maka masing-masing variabel dapat diimplementasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (*Constant*) sebesar 1,058 artinya tanpa adanya *Good University Governance* dan Budaya Organisasi, maka Kinerja Organisasi sudah ada sebesar 1,058 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *Good University Governance* adalah 0,096 artinya setiap peningkatan 1 satuan *Good University Governance*, maka Kinerja Organisasi meningkat 0,096 satuan dengan asumsinya adalah selain variabel *Good*

University Governance dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

3. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi adalah 0,689 artinya setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi, maka Kinerja Organisasi meningkat 0,689 satuan dengan asumsinya adalah selain variabel Budaya Organisasi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

B. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.677	.25941

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* (R^2) adalah 0,698 interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya pengaruh *Good University Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah 69,8% kemudian sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh selain variabel *Good University Governance* dan Budaya Organisasi.

C. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Correlations		
						Zero-order	Partial	Partial
1 (Constant)	1.058	.400		2.643	.013			
X1	.096	.042	.231	2.257	.032	.218	.387	.231
X2	.689	.087	.806	7.894	.000	.803	.826	.806

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh besarnya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial :

1. Good University Governance
 $= 0,231 \times 0,218$
 $= 0,050 = 5\%$

2. Budaya Organisasi
 $= 0,806 \times 0,803$
 $= 0,647 = 64,7\%$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi menghasilkan pengaruh terbesar 64,7%, sementara *good university governance* menghasilkan pengaruh sebesar 5% terhadap kinerja organisasi.

D. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.501	2	2.251	33.444	.000 ^b
	Residual	1.952	29	.067		
	Total	6.453	31			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Dari tabel diatas, dapat dilihat pengaruh efektifitas *Good University Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi menghasilkan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Maksudnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Good University Governance* dan Budaya Organisasi secara bersamaan terhadap Kinerja Organisasi, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. Uji t

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Correlations		
						Zero-order	Partial	Partial
1 (Constant)	1.058	.400		2.643	.013			
X1	.096	.042	.231	2.257	.032	.218	.387	.231
X2	.689	.087	.806	7.894	.000	.803	.826	.806

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat dilihat nilai probabilitas Sig. Variabel *Good University Governance* (X_1) sebesar $0,032 < 0,05$ nilai tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *good university governance* terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung. Dan nilai Sig. Variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar $0,00 < 0,05$ nilai tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.

A. Penerapan *Good University Governance* terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan adanya pengaruh *good university governance* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} 2,257$ dan $t_{tabel} 1,697$ dengan arah positif karena nilai $t_{hitung} 2,257 \geq t_{tabel} 1,697$ dan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *good university governance* terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.

Kemudian Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* (R^2) adalah $0,698$ interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya pengaruh *Good University Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah $69,8\%$ kemudian sisanya sebesar $30,2\%$ dipengaruhi oleh selain variabel *Good University Governance* dan Budaya Organisasi.

B. Penerapan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} 7,894$ dan $t_{tabel} 1,701$ dengan arah positif karena nilai $t_{hitung} 7,894 \geq t_{tabel} 1,701$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* (R^2) adalah $0,698$ interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya pengaruh *Good University Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah $69,8\%$ kemudian sisanya sebesar $30,2\%$ dipengaruhi oleh selain variabel *Good University Governance* dan Budaya Organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang *good university governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan *Good University Governance* pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung dinilai cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari penerapan prinsip-prinsip *Good University Governance* diantaranya yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, indenpendensi, dan keadilan yang dilakukan universitas sudah cukup baik.
2. Penerapan Budaya Organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dimensi budaya organisasi diantaranya yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan yang diterapkan universitas sudah sangat baik.
3. *Good university governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.
4. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi pada Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan dalam penelitian ini, maka disarankan:

1. Sebaiknya, Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung harus lebih meningkatkan keterbukaan mengenai perekrutan dosen dan karyawan, maka hal yang perlu dilakukan adalah :
 - a. Meningkatkan kembali sosialisasi dalam perekrutan dosen maupun karyawan baru.
 - b. Memperluas informasi terhadap perekrutan dosen maupun karyawan.
2. Sebaiknya, Unit-unit Perguruan Tinggi Swasta yang Berakreditasi A dan B di Kota Bandung harus lebih meningkatkan keagresifan kinerja pegawai dalam berkompetisi maka hal yang harus dilakukan adalah :
 - a. Memberi penghargaan dari hal kecil seperti reward ataupun penghargaan besar seperti bonus pendapatan kepada pegawai yang bekerja agresif untuk berkompetisi dengan baik agar pegawai semangat dalam kerjanya
 - b. Meningkatkan kembali inovasi maupun keterampilan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ainun, 2018, Kemenristek: Pendidikan Jadi Penentu Daya Saing Global, tersedia di <https://edukasi.kompas.com/read/2018/08/30/18165941/kemenristek-pendidikan-jadi-penentu-daya-saing-global> [30/08/2018].
- [2] Henard, Fabrice., Mitterle. Alexander. 2010. Governance and Quality Guidelines in Higher Education. OECD.
- [3] Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Darodjat, Tubagus, 2015, Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute, Bandung: PT Refika Aditama.
- [5] Chantika, Otovinur Dwi. 2013. Kinerja Organisasi UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Wiyung Kota Surabaya. Ilmu Administrasi Negara. Universitas Airlangga.
- [6] Djokosantoso, 2005, Culture! Budaya Organisasi dalam Rintangan, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [7] Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2014. Organizational Behaviour, 9th edition. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Nogi, Hessel. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [9] Sedarmayanti. 2012. Good University Governance "Kepemerintahan yang baik". Bagian Kedua Edisi Revisi. Bandung: CV Mandar Maju.
- [10] Sutedi, Adrian. 2011. Good Corporate Governance. Jakarta: Sinar Grafika.
- [11] Timotius. Duha. 2016. Perilaku Organisasi: Deepublish.
- [12] Wijatno, Seriam. 2009. Pengelolaan perguruan tinggi secara efisien, efektif, dan ekonomis: untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan dan mutu lulusan. Jakarta: Salemba empat.
- [13] Zakarsyi, Wahyudin. 2008. Good Corporate Governance pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan lainnya: Pedoman Praktis Bagi Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Komite Audit, Auditor Internal, Auditor Independen, Sekretaris: Alvabeta.