

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA UTARA

Jaka Syahputra¹, Geri Suherman²

^{1,2}Universitas Nurul Hasanah Kutacane

Emai : jakasyahputra1995@gmail.com ¹ gery.agara@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap good university governance perguruan tinggi baik secara persial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Objek penelitian ini adalah perguruan tinggi swasta Sumatera Utara. Sampling menggunakan metode *probability random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pendistribusian kuesioner. Sedangkan teknik analisis data adalah analisis jalur dan data diproses menggunakan prangkat lunak statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *good university Governance* 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi 3. *good university Governance* Tidak berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi,

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Good University Governance, Kinerja Perguruan Tinggi

1. PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi (PT) memiliki peran yang besar dalam berbangsa dan bernegara diharapkan mampu meningkatkan peran dalam percepatan penegmbangan ilmu serta teknologi untuk pengembangan negara (Sukirman dan sari, 2012). Perguruan Tinggi harus bisa dalam melindungi dirinya dari lingkungan yang buruk seperti lingkungan yang korup. Membutuhkan dukungan indenpenden dalam perwujudan inovasi pemikiran serta adalah segi pengetahuan ilmu (Anwar danPratolo, 2012). Untuk menghadapi perubahan ekonomi, dan bagaimana perubahan teknnolgi dan sosial begitu sa ngat cepat Indrajit dan Djoko Pranoto(2006). Keistimewaaan perguruan tinggi dibanding dengan institusi lain terlihat pada fungsinya yaitu pendidikan, inovasi dan pengajaran dikenal dalam perguruan tinggi adalah tri dharma. Lalu dengan fungsi yang dimiliki ini masyarakat mendapatkan penjelasan peran dari PT pada masyarakat sendiri (Sukirman dan Dasri, 2012).

Semakin maraknya isu akreditasi pada perguruan tinggi, memiliki dampak terhadap mahasiswa baru yang akan diterima pada perguruan tinggi. Karena perguruan tinggi Swasta di Sumatera Utara masih begitu banyak yang memiliki akreditasi rendah yaitu C dan sisi lainnya ini semakin banyak alumni mempertanyakan perihal akreditasi PT tempat mereka menuntut ilmu. Para alumni terus mendorong PT masing-masing untuk dapat meningkatkan tingkat akreditasi program studi maupun institusi perguruan tinggi dari akreditasi C minimal menjadi

akreditasi B. yang menjadi faktor mendorong terjadinya hal berikut adalah salah satunya persaingan pada dunia kerja, dimana saat ini semakin banyak pihak pengguna yang mempertanyakan tentang akreditasi, dari sisi perusahaan yang dimiliki oleh swasta dan dimiliki oleh Negara yang mempersyaratkan ijazah dengan akreditasi program studi maupun institusi perguruan tinggi calon karyawannya dengan akreditasi minimal akreditasi B.

Dalam pencapaian dari tujuan perguruan tinggi bisa di perhatikan dari seperti apa kinerja perguruan tinggi tersebut. untuk tingkat akreditasi perguruan tersebut tergambar bagaimana kinerja perguruan tinggi. Ini sesuai dengan ketentuan pemerintah bahwa tingkat akreditasinya dari perguruan tinggi serta Prodi merupakan salah satu tolak ukur pencapaian kinerja dari perguruan tinggi. Penentuan nilai akreditasi tersebut BAN PT melakukan penilaian setidaknya pada 5 dimensi pengukuran Layanan akademik dari perguruan tinggi, mahasiswanya, staf atau SDM, dan keuangan atau efisiensi merupakan dimensi kinerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari BAN PT (www.banpt.or.id) Perguruan Tinggi Swasta Wilayah 01 Terdapat 8 Perguruan Tinggi yang tidak terakreditasi, 53 C 19 Baik, 45 B 1 Baik Sekali, dan Hanya 1 yang Akreditasi A dari 127 perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara. Ini menunjukkan Kinerja bahwa tidak sesuai seperti yang diharapkan pada perguruan tinggi swasta Sumatera Utara dari calon-calon Mahasiswa selanjutnya. Organisasi dapat mencapai prestasi kinerja dalam periode tertentu, sangat penting suatu organisasi mengukur kinerja untuk perencanaan dan evaluasi di masa mendatang dalam rangka menjamin pekerjaan secara efektif dan efisien digunakan pengendalian dari informasi yang didapat karena mengukur kinerja memerlukan informasi non insial diharapkan pengukuran kinerja bisa mempengaruhi kinerja dari pemimpin organisasi karena hasil kinerja yang tinggi berasal dari seseorang yang memegang posisi penting diperguruan tinggi tersebut. Untuk pencapaian dari tujuan organisasi akan tergambar dari bagaimana kinerja dan sikap karyawannya merasa puas dengan hasil kerjanya sedangkan sebaliknya tujuan organisasi bisa terhambat dan merugikan jika karyawan tidak merasa puas dengan kerjanya karena meningkatkan akreditasi dapat dicapai dari pelayanan yang diberikan oleh perguruan tinggi. Pelayanan karyawan yang ada diperguruan tinggi belum maksimal untuk perguruan tinggi Dengan rendahnya akreditasi akan tergambar jelas disitu Permasalahan sumber daya manusia dapat dilakukan perbaikan oleh pihak manajemen (Rivai 2011). Kinerja karyawan, individual, usaha, dapat dipengaruhi dari usaha yang diberikan ke perguruan tinggi dan dukungan organisasi yang didapatnya.

Kinerja perguruan tinggi dapat dilihat dari seperti apa komitmen dari perguruan tinggi tersebut komitmen organisasi adalah pengutamaan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri dari Individu sendiri yang memiliki dorongan untuk melakukan suatu hal agar dapat menjadi keberhasilan dari organisasi tempat dia bekerja (Weiner, 2004). Yang dijadikan acuan untuk mengukur agar mengetahui tingkat sampai mana anggotanya berpihak terhadap suatu organisasi dalam mempertahankan anggota yang berada Terhadap suatu organisasi jadi keterkaitannya pada organisasi bisa tetap dan dapat dilakukan dengan komitmen organisasi. Jika dalam organisasi tersebut memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan sangat mendorong kinerja seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja semakin keras bertujuan mencapai apa yang menjadi tujuan perguruan tinggi. Kinerja perguruan tinggi yang baik bisa dilihat dari bagaimana komitmen organisasinya pada perguruan tinggi tersebut. yang menjadi tujuan dan menjadi suatu kepentingan yang penting adalah keberhasilan organisasi perguruan tinggi dibandingkan dengan kepentingan pribadi adalah dorongan dari dalam individu berbuat untuk kepentingan organisasinya (Weiner, 2004). Untuk mengetahui sejauh mana

anggotanya memihak pada organisasi tersebut menggunakan komitmen organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi tersebut. Kinerja pegawai perguruan tinggi di pengaruhi oleh komitmen Organisasi yang kuat agar pegawai perguruan tinggi untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan harus lebih bekerja keras

Komitmen organisasi pada kinerja di perguruan tinggi juga dilakukan oleh Roma Lilis Ninggolan (2019) dimana komitmen organisasi menjadi penilaian penting dan pernyataan respondenya rata-rata respondenya, dimana manajer merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan ini, manajer bertanggung jawab atas masalah yang terjadi di perusahaan dan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan tersebut, dan komitmen organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawanya di lihat dari segi perilaku yang baik di miliki oleh karyawan akan menunjukkan hasil pada komitmen yang bagus atau tinggi. Sehingga karyawan tersebut memiliki keyakinan dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dalam mencapai prestasi sehingga secara tidak langsung kinerja tandar yang tinggi miliki oleh karyawan dengan usaha yang maksimal. Usaha yang dilakukan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja selain dilihat dari segi komitmen organisasi penting juga untuk menaruh perhatian pada suatu organisasi untuk memantau aktivitas seluruh kegiatan dari operasional. Dan suatu pengendalian digunakan untuk menjaga dan membantu aktivitas-aktivitas organisasi perguruan tinggi. Tata kelola pemerintah di perguruan tinggi di kenal dengan sebutan Good University Governance atau disingkat GUG. Pendidikan tinggi sendiri dapat dikatakan sebagai tempat untuk melayani masyarakat dan hal tersebut menuntut perguruan tinggi harus mampu menenpatkan menyesuaikan dengan keadaan masyarakat, bangsa dan Negara (Ali Hanipah, 2011). Untuk kerja sama dalam pembangunan dari segi ekonomi organisasi bisa bekerja sama dengan OECD, sebagai prinsip-prinsip GUG dapat di kelompokkan yaitu, praturan, transparansi, kompetensi, kapasitas dan teknologi. (Liou, 2007)

Penggunaan pada prinsip-prinsip GUG sendiri di berbagai PT di Sumatera Utara saat ini memang masih terlihat kurang maksimal dalam penerapannya oleh pihak-pihak manajemen perguruan tinggi dan saat BAN-PT melakukan pengecekan untuk menilai terlihat perguruan tinggi dengan akreditasi C masih lebih banyak menunjukkan fenomena penerapan Perinsip-prinsip GUG masih rendah di Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara, Dari fenomena tersebut diketahui Yang menjadi pengukuran penting untuk mengukur keberhasilan perguruan tinggi saat ini adalah GUG sebuah sistem yang memiliki fungsi sebagai pengendalian dalam organisasi dan juga bisa mengkokohkan komitmen dalam organisasi. Dengan melihat dari latar belakang diatas dimana komitmen manajer perlu ditingkatkan di GUG pada perguruan tinggi dan untuk melihat bagaimana dampaknya maka penulis membuat judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good University Governance* Dan Dampaknya Pada Perguruan Tinggi Di Sumatera Utara.

2. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

a. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan jenis penelitiannya yaitu penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel dengan variabel lainnya dan bagaimana pengaruh antar variabel satu

dengan variabel lainnya, dan apakah suatu variabel menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel yang lain Azuar (2013).

b. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 266 Perguruan Tinggi Swasta jumlah seluruh Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara (LLDikti Wilayah I).

Sampel pada penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi yaitu $25\% \times 266 = 66,5$. Sampel penelitian ini adalah sebesar 66.

1. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, yakni data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan terstruktur mengenai hal yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. yang ditujukan kepada pekerja si perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara. Data sekunder juga di gunakan padapenelitian ini dan data skunder adalah sekumpulan data yang dihimpun oleh suatu lembaga tertentu yang dipublikasikan umum. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh Perguruan Tinggi Swata di Sumatera Utara.

2.

c. Teknik Analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistic Deskriptif, Uji Normalitas, analisis jalur (Path Analysis), (persamaan Struktur), Uji signifikansi (uji t) Uji kelayakan Model (Uji F)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan hasil yang di proleh dari penelitian dari pembahasan.

a. Komitmen Organisasi

No.	Indikator	sts	Ts	Ks	s	st	Rata-rata	katagori
1.	Afektip	2,7	2,7	20,5	57,5	13,7	3,67	setuju
2.	Continu		1,4	15,4	57,5	25,7	3,13	kurang setuju
3.	Normative	1,4		21,9	52,1	24,7	3,48	setuju
Rata-rata							3,48	Setuju

Pada variabel komitmen organisasi pada dimensi komitmen efektif persentase tertinggi sebanyak 57% mengatakan setuju, pada indikator keterlibatan krayawan pada perguruan tinggi , sedangkan pada dimensi ke 2 pada dimensi komitemen kontinu persentase jawaban juga sama tertinggi adalah 57% mengatakan kurang setuju setuju, pada indikator pertimbangan kryawan memilih pekerjaan lain, pada indikator menetapa pada organisasi, Dari tabel diatas dua indikator mendapatkan Rata-rata responden menyatakan setuju bahwa komitmen organisasi menjadi penilaian penting, di mana kepala/pimpinan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, serta memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Kepala/pimpinan menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan dan faktor perhitungan untung rugi. Kepala/pimpinan bertanggung jawab terhadap organisasi serta merasa wajib untuk tetap loyal kepada organisasi.

b. Good University Governance

No	Indikator	Sts	Ts	Ks	s	st	Rata-rata	katagori
1.	Tranparansi	2,7	5,5	27,4	52,1	11	3,68	setuju
2.	Akuntabilitas		1,4	28,8	60,3	9,6	3,68	setuju
3.	Responsibility	1,4	4,1	21,9	58,9	13,7	3,81	setuju
4.	Indenpenden		4,1	28	54	11	3,74	Setuju
5.	Faires		68	26	52,1	11	3,75	setuju
6.	Penjamin mutu	1,4	1,4	20,5	63	13,7	3,80	setuju
Rata-rata							3,74	Setuju

Presentase tertinggi pada dimensi perama sebanyak 59.2 % mengatakan setuju, pada indikator Tranfaransi pada Good University Governece , sedangkan pada dimensi ke 2 pada dimensi Akuntabilitas jawaban tertinggi adalah 60.3% mengatakan setuju, pada indikator Akuntabilitas Good University Governece, pada dimensi responbility persentase jawaban tertinggi sebesar 58.9% mengatakan setuju pada responbility Good University Governece, pada indikator Akuntabilitas Good University Governece, pada dimensi Indenpenden persentase jawaban tertinggi adalah sebesar 52.1% mengatakan setuju pada Indenpenden Good University Governece. pada indikator Akuntabilitas Good University Governece, pada dimensi faires persentase jawaban tertinggi sebesar 58.9% mengatakan setuju penerapan mery sistem pada faires Good University Governece, pada indikator Akuntabilitas Good University Governece, pada dimensi relepansi dan pejmin mutu persentase jawaban tertinggi sebesar 63% mengatakan setuju seluruh anggaran sisa di investasikan pada perguruan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas,jawaban rata-rata responden adalah setuju dengan nilai 3,74 bahwa GUG diperlukan untuk menunjang Kinerja perguruan tinggi, Rata-rata responden menyatakan setuju bahwa GUG menjadi penilaian penting, di mana Tranfaransi Pada perguruan tinggi ini selalu menjamin mutu internal selalu menjalankan fungsinya dengan baik.

c. Kinerja Perguruan Tinggi

N o.	Indikator	sts	ts	ks	s	St	Rata-rata	Katagori
1.	Input			27,4	71,2	1,4	4,32	Sangat setuju
2.	Proses				17,8	82,2	4,71	Sangat setuju
3.	Output				17,8	82,2	4,76	Sangat setuju
4.	Outcome				11	89	4,32	Sangat setuju
5.	Benefit				20,5	79,5	4,65	Sangat setuju
6.	Imfact				30,1	69,9	4,60	Sangat setuju
Rata-rata							4,52	Sangat Setuju

Skor maksimum rata-rata tanggapan responden adalah pada dimensi pertama komitmen afektip Pada variabel kinerja pada dimensi masukan persentase tertinggi sebanyak 71.2% atau 52 mengatakan setuju keterlibatan kryawan dalam aktivitas kinerja, sedangkan pada dimensi ke 2 pada dimensi Proses persentase jawaban tertinggi adalah 82% atau 60 mengatakan sangat setuju perguruan tinggi memiliki ketaatan pada standard, pada dimensi keluaran persentase jawaban tertinggi sebesar 82.2% atau 60 responden sangat setuju Perguruan tinggi memiliki kuantitas

output untuk pengukuran kegiatan. pada dimensi Hasil persentase jawaban tertinggi sebesar 89% atau 65 jawaban responden sangat setuju Perguruan tinggi memiliki peningkatan kuantitas setelah output/kegiatan selesai, pada dimensi manfaat persentase jawaban tertinggi sebesar 79.5% atau 58 jawaban responden sangat setuju Kegiatan yang dilakukan di perguruan tinggi memiliki tepat lokasi, dan pada dimensi dampak persentase jawaban tertinggi sebesar 69.9% atau 51 jawaban responden sangat setuju Perguruan tinggi memiliki efek langsung yang di hasilkan dari tercapainya tujuan program, Rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada setiap dimensi kinerja perguruan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas,jawaban rata-rata responden adalah sangat setuju dengan nilai 4,52, jawaban responden sangat setuju Perguruan tinggi memiliki efek langsung yang di hasilkan dari tercapainya tujuan program, Rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada setiap dimensi kinerja perguruan tinggi.

d. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	y1	y2
N		66	66	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.62	75.74	82.65	59.95
	Std. Deviation	3.623	5.648	3.197	5.313
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.205	.142	.226
	Positive	.104	.086	.079	.117
	Negative	-.088	-.205	-.142	-.226
Test Statistic		.104	.205	.142	.226
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c	.067 ^c	.062 ^c	.057 ^c
Test distribution is Normal.					
Calculated from data.					
Lilliefors Significance Correction.					

Pada tabel di atas terlihat dapat terlihat Sig. Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,075, GUG 0,062, dan Kinerja Perguruan Tinggi 0,057 dan t keseluruhan variabel keseluruhan > 0,05. Dengan demikian dapat ditetapkan bahwa dinyatakan berdistribusi normal.

e. Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil Analisis R Square sun-struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.343	10.701
Predictors: (Constant), variabelX2, variabelX1				

Dari tabel diatas diperoleh hasil pengaruh Pengendalian Intern dan terhadap Good University adalah sebesar 0.363 atau merupakan nilai R2 yang diperoleh dari model summary yang dihasilkan oleh SPSS.

Hasil analisis jalur *R Square* Regresi Sub- struktur2

f. Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Koefisien Analisis Jalur (Uji Statistik t)

Hasil Uji t regresi sub-struktur 1

Coefficients^a

	Unstand ardized Coeffici ents	andardiz ed Coeffiie nts			
Model	B	Error	Beta	t	Sig.
(Const ant)	39.961 139			3.929	.000
variab elX1	355 .254		.202	2.006	.018

Dependent Variable: VariabelY1

Berdasarkan tabel diatas di proleh hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Variabel x1 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.006 > t_{tabel} 1.996$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_{oo} dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap Good University Governece.

Coefficients^a

	Unstand ardized Coeffici ents	andardiz ed Coeffiie nts			
Model	B	Error	Beta	T	Sig.
(Const nt)	70.957	5.638		2.585	.000
variabel X1	.008	.079	.013	.101	.920
Variabe lY1	-.033	.064	-.083	-.520	.605

Depemden Variable: VariabelY2

- 1) Variabel x1 (Komitmen organisasi) memiliki nilai H_{hitung} sebesar $0.102 < H_{Tabel} 1.996$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.920 lebih besar dari 0.05 sehingga menerima H_o dan

menolak H_1 . Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Perguruan Tinggi.

- 2) Variabel y_1 (Good University Governance) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-0.520 < t_{tabel}$ 1.996 dengan tingkat signifikan sebesar 0.605 lebih besar dari 0.05 sehingga menerima H_{00} dan menolak H_1 . Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh Good University Governance terhadap Kinerja Perguruan Tinggi.

g. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil Uji F Regresi Sub-Struktur 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4106.901	2	2053.451	7.933	.000 ^b
Residual	7214.083	63	114.509		
Total	11320.985	65			

Dependent Variable: VariabelY1

Predictors: (Constant), variabelX2, variabelX1

diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.933 > F_{tabel} sebesar 3.128 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel eksogen (Komitmen Organisasi) berpengaruh terhadap variabel endogen (Good University Governance) atau menerima H_1 .

Hasil Uji F Regresi Sub-Struktur 2

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8.075	3	2.692	.091	.965 ^b
Residual	26.789	62	.432		
Total	34.864	65			

Dependent Variable: VariabelY2

Predictors: (Constant), VariabelY1, variabelX1, variabelX2

Untuk menguji hubungan secara simultan antara variabel x_1 (Komitmen Organisasi), dan y_1 (GUG) terhadap y_2 (Kinerja Perguruan Tinggi) menggunakan uji kelinieran persamaan regresi seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0.091 < F_{tabel} sebesar 3.128 dan signifikansi 0.965 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa (Komitmen Organisasi , GUG) Tidak berpengaruh terhadap variabel endogen (Kinerja Perguruan Tinggi) atau Menolak H_1 .

h. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Good University Governance

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap GUG menunjukkan sebesar $2.006 > t_{tabel}$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05 sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 . Ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap GUG. Secara langsung Komitmen Organisasi mempengaruhi GUG sebesar 0,01 (1%). Dan secara tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sebesar 0,004 (0,4%) sehingga total pengaruh Komitmen Organisasi terhadap GUG adalah sebesar 0,014 (1,4%). Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang telah dibangun tidak terlalu mempengaruhi GUG pada perguruan Tinggi Swasta.

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi yang diterapkan pada Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara, secara keseluruhan Komitmen Organisasi yang dibangun sudah memadai. Hal ini terlihat dari total skor seluruh dimensi yang dibangun yaitu keterlibatan, konsisten dan misi sudah memadai. Beberapa hal yang diduga menjadi faktor bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap GUG adalah bahwa Komitmen Organisasi yang terbentuk sudah memiliki hubungan yang erat, sampai kepada proses sosialisasinya, sehingga setiap permasalahan yang muncul akan selalu dapat diatasi. Oleh karena itu berdasarkan penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penanaman Komitmen Organisasi pada Perguruan Tinggi menjadi penting sebagai upaya melaksanakan amanat dalam memberikan pelayanannya. Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi harus mengacu ke suatu sistem makna bersama yang komunikasi yang partisipatif, gaya kepemimpinan yang lebih pada mengajak daripada memerintah, memberi keteladanan yang baik, mendorong dan memberikan kepercayaan kepada bawahan, serta pengambilan keputusan dengan cara musyawarah.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Kouzes dan Berry, 2010; Sari, 2015), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatkan komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi swasta di Sumatera Utara dengan menjadi bagian organisasi memiliki pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal. Selain itu dengan adanya komitmen yang kuat, mereka akan bekerja keras, ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya, senang dan peduli terhadap organisasi tempatnya bekerja. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Adi wiranti,dkk (2013) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap GUG, dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi yang baik akan mempengaruhi penerapan GUG di perguruan tinggi swasta Sumatera Utara.

i. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai komitmen organisasi terhadap Kinerja perguruan Tinggi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} komitmen organisasi memiliki nilai $0.102 < t_{tabel}$ sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.920 lebih besar dari 0.05 sehingga menerima H_0 dan menolak H_1 . Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja Perguruan

Tinggi. Secara langsung komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja Perguruan Tinggi sebesar 0,0001 (0,1%). Dan secara tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sebesar 0,005 (0,5%) sehingga total pengaruh komitmen organisasi terdapat Kinerja adalah sebesar 0.006 (0,6%). Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dari para anggota dalam organisasi akan tugas dan tanggung jawabnya, seperti dalam menunda-nunda pekerjaannya, hal ini berakibat kepada terlambatnya pelaporan keuangan oleh organisasi. Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi pada Kinerja Perguruan Tinggi, Rata-rata responden menyatakan setuju bahwa komitmen organisasi menjadi penilaian penting, di mana kepala/pimpinan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, serta memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Kepala/pimpinan menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan dan faktor perhitungan untung rugi. Kepala/pimpinan bertanggung jawab terhadap organisasi serta merasa wajib untuk tetap loyal kepada organisasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator komitmen organisasi menjadi perhatian tinggi para kepala/pimpinan Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara.

Namun didalam pelaksanaannya, Komitmen Organisasi tidak dapat berjalan seperti yang di harapkan karena beberapa faktor, meskipun tanggapan responden setuju pentingnya komitmen organisasi namun faktor lain yang rendah juga terdapat pada data seperti : responden merasa bukan merasa bagian dari keluarga organisasi, organisasi merupakan bukan tempat yang baik untuk mengembangkan diri, merasa terikat dengan organisasi, hal ini menurut David (1997) dalam Sopiah (2008) bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain, komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja perguruan tinggi Sumatera Utara dikarenakan faktor tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, berdasarkan penelitian di atas maka penulis menyimpulkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi di Sumatera Utara. Sementara penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2007) dan Wibowo (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Akbar (2017) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelindo.

j. Pengaruh Good University Governance Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai GUG terhadap Kinerja perguruan Tinggi menunjukkan bahwa nilai t hitung GUG memiliki nilai t hitung sebesar $-0.520 < t$ tabel sebesar 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.605 lebih besar dari 0.05 sehingga menerima H_0 dan menolak H_1 . Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel GUG terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. Secara langsung GUG mempengaruhi Kinerja Perguruan Tinggi sebesar 0.003 (0,3%). Dan secara tidak langsung melalui variabel GUG memberikan pengaruh sebesar 0.002 (0,2%) sehingga total pengaruh GUG adalah sebesar 0.05 (0,5%).

Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dari Perguruan Tinggi akan penerapan Good University Governance, seperti dalam aktivitas perguruan tinggi sesuai dengan standard, hal ini berakibat kepada terlambatnya pelaporan keuangan, pemanfaatan asset dan lain sebagainya. Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai variabel GUG Kinerja Perguruan Tinggi, Rata-rata responden menyatakan setuju bahwa GUG menjadi penilaian

penting, di mana kualitas perguruan tinggi menjadi tolak ukur kesuksesan dari perguruan tinggi tersebut.

Tantangan Utama kajian GUG adalah belum adanya model Governance yang cocok untuk semua kondisi dan jenis Perguruan tinggi namun kajian GUG dan kinerja tidak dapat dipisahkan (Boozeroo 2006) dalam Ali Muktiyanto (2016), penerapan prinsip-prinsip GUG di perguruan tinggi belum tentu cocok terhadap semua perguruan tinggi karena setiap perguruan tinggi memiliki masalah dan kebutuhannya yang berbeda-beda. penelitian ini sejalan dengan penelitian Leni dan Rasyd (2010) serta Anggriawan dan Nurkholis (2014). Yang mengatakan GUG tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perguruan tinggi. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin, dkk. (2017), Ali Muktiyanto (2016), Amilin (2016), Nofianti dan Suseno (2014), Gupta dan Sharma (2014), Muhi (2010) dan Brown (2001), yang mengatakan GUG berpengaruh terhadap Kinerja perguruan tinggi.

4. KESIMPULAN

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Good University Governance. hal ini berarti komitmen karyawan terhadap pekerjaannya penting supaya tercapai tujuan dari Good University Governance pada perguruan tinggi. Komitmen Organisasi Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan bahwa belum terdapat hubungan emosional yang kuat antara anggota terhadap untuk kinerja perguruan tinggi. Good University Governance tidak berpengaruh terhadap Kinerja perguruan Tinggi. Hal ini menunjukkan penerapan GUG yang kurang baik tidak dapat meningkatkan Kinerja perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 33–38. *commitmen organizational ivancevick.pdf*. (n.d.).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In *Journal of Occupational Psychology* (Vol. 63, Issue 1). <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- commitmen organizational ivancevick.pdf*. (n.d.). Durbin, J.; Watson, G. S. (1951). Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression. *Biometrika*, 159–171.
- Farrar, Donald E., and R. R. G. (1967). “Multicollinearity in Regression Analysis: The Problem Revisited.” *The Review of Economics and Statistics*, 49(1), 92–107.
- Galbreath, J. (n.d.). *Corporate Governance*, *European Business Review*, *Journal of Business Ethics*, *Journal of Business Research*, *International Journal of Electronic Customer Relationship Management*, *International Journal of Information Technology and Management*, *International*. 1–36.
- Gibson, J., & Meacham, D. (2009). The individual and organizational commitments needed for a successful diabetes care community of practice. *Health Services Management*

Research, 22(3), 122–128. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2008.008018>

Iryani, L. D., & Arsanti, S. (2013). Efektivitas Internal Audit Dan Pelaksanaan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 5(1), 54–60. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v5i1.717>

Kaplan, S. D. P. ; R. M. (2005). *Psychological Testing, Principles, Applications. And Issues* (6th ed.). Thomson Wadsworth.

Keinbaum; G., David; Kupper, Lawrence L.; Nizam, Azhar; Muller, K. E. (2008). *Applied regression analysis and other multivariate methods*. Thomson.

Lawrence R Klien. (1962). *An introduction to econometrics*. Prentice-Hall International, Inc.

Machmuddah, Z., & Suhartono, E. (2019). Peranan Good University Governance Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(2), 167. <https://doi.org/10.30659/jai.8.2.167-183>

Pendidika, K., Kebudayaan, N. D. A. N., Pimpinan, Y., Tinggi, P., Lingkungan, D., Tinggi, P., Terlampir, D., Dokumen, P., Akreditasi, B., Lantai, A., Lldikti, K., Sumatera, W. I., Pts, P., Prodi, K., Borang, P., Tinggi, P., & Hp, I. (2020). *LEMBAGA LAYANAN PENDIDHCAN TINGGI WILAYAH I SUMATERA UTARA Jalan Sempurna Tanjung Sari Medan 20132 Nomor Lampiran : Undangan Peserta Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara akan melaksanakan kegiatan Coaching Clinic Dokumen Akreditasi BAN-PT 9*.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*.

Rutherford, M. K. C. dan R. D. (1993). *Statistical Model for Causal Analysis*. John Wiley & Sons. Inc.

Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>

Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.

Widarjono, A. (2015). *Amalisis Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPN.

Wiwoho, P. J., & Hum, M. (2017). *Good university governance*.

Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582–599. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/550>