

# **UNIVERSITY GOVERNANCE DAN KINERJA PERGURUAN TINGGI: KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Rudi Zulfikar<sup>1\*)</sup> dan Yayat Ruhiat<sup>2)</sup>**

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Serang, Banten

E-mail: rz-zulfikar72@untirta.ac.id<sup>1\*)</sup>

## **Abstract**

*This study aims to analyze and provide empirical evidence of the influence of University Governance on university performance with Organization Commitment as moderating variable on private university in Serang City. This study is using purposive sampling technique with the results are 17 private university that have been registered by BAN-PT and headquartered in Serang City. Data obtained through questionnaire distributed. The analytical method used in this study are moderated regression analysis (MRA) with multiple linear analysis. Data were processed by using SPSS Statistic 22.0. Based on the test results indicate that the university governance negative affect on university performance. Commitment organization amplify university governance relationships to the university performance.*

**Keywords:** *University Governance, Commitment Organization and University Performance*

## **1. Pendahuluan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi dengan komitmen organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang. Menurut Rashid, Islam dan Anderson (2008) kinerja perguruan tinggi merupakan jumlah utilitas atau manfaat yang diperoleh perguruan tinggi atau organisasi melalui *stakeholders*. Kinerja perguruan tinggi diperlukan sebagai alat untuk menilai tingkat kualitas perguruan tinggi (Neumann dan Guthrie, 2006).

Menurut Risma (2012) kualitas perguruan tinggi di Indonesia tertinggal oleh negara-negara lain. Ketertinggalan tersebut disebabkan kinerja dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) akademisi yang rendah. Ketertinggalan tersebut dapat dilihat

dari masih banyaknya PTS di daerah yang peringkat akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berkisar pada peringkat C (Moeliodihardjo, 2014). Hal ini terbukti hingga akhir 2013 hanya 120 perguruan tinggi yang telah terakreditasi dari 3.218 perguruan tinggi swasta, 93 perguruan tinggi negeri dan 614 perguruan tinggi agama negeri dan swasta (Kompas.com, 2015).

Penelitian ini mengambil objek di perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Serang. Hal ini berdasarkan dari hasil presentasi akreditasi institusi PTS di Kota Serang hanya 17,64% yang telah terakreditasi oleh BAN-PT, begitupun dengan program studi disetiap PTS di Kota Serang rata-rata masih terakreditasi "C" oleh BAN-PT yaitu mencapai 75,63%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perguruan tinggi di Kota Serang belum optimal. Sedangkan, kinerja perguruan tinggi dikatakan cukup baik apabila telah termasuk

dalam akreditasi “B” oleh BAN-PT (Risma, 2015). Guna mengoptimalkan kinerja perguruan tinggi, diperlukan mekanisme pengawasan pengelolaan perguruan tinggi. Hal ini dikenal dengan istilah *University Governance* (UG) (Lokuwaduge, 2014). *University governance* merupakan konsep *corporate governance* yang dapat diterapkan di perguruan tinggi (Lokuwaduge, 2014). Menurut Dixon (2007) *University governance* merupakan suatu cara atau sistem yang berfungsi untuk mengoperasikan, mengarahkan dan mengendalikan perguruan tinggi. Cara yang dimaksud yaitu dengan menerapkan prinsip-prinsip dasar *university governance*. Prinsip-prinsip *university governance* sesuai dengan peraturan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 yaitu akuntabilitas, transparansi, independensi, responsibilitas dan kewajaran.

Hasil penelitian Lokuwaduge (2014) di Australia menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif *board size* terhadap *financial*, *research* dan *teaching performance*. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *board independence* terhadap *research* dan *teaching performance* sedangkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *board independence* terhadap *financial performance*. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *board committess* terhadap *research* dan *financial performance* tetapi tidak terdapat pengaruh yang signifikan *board committes* terhadap *teaching performance*. Penelitian lain dari Aghion (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *governance* dan kinerja di universitas Eropa dan Amerika. Penelitian ini menganalisis adanya pengaruh antara *university governance* terhadap output penelitian. Sedangkan penelitian Bhagat (2009) menyatakan tidak ada korelasi antara *governance* dan kinerja.

Penelitian tentang *university governance* di Indonesia, diantaranya penelitian puspitasari (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif antara etika organisasi terhadap kinerja perguruan tinggi dan adanya pengaruh positif antara tingkat penerapan

*university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi. Sementara itu Puspitarini (2012) menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengendalian internal terhadap pencapaian *university governance*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Risma, Fadillah, dan Nurhayati (2015) membuktikan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja perguruan tinggi, adanya pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja perguruan tinggi dan adanya pengaruh antara *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi. Atas perbedaan hasil penelitian tersebut peneliti menduga ada variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi. Variabel tersebut adalah komitmen organisasi.

Penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi didasarkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu dorongan emosional untuk mencapai tujuan organisasi (Ahmad, 2014). Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kinerja tidak hanya tergantung pada faktor intelektual saja, tetapi juga komitmen, yaitu dorongan untuk menyelesaikan tugas secara teratur dan berdisiplin (Khan *et al.*, 2007). Perubahan kinerja perguruan tinggi tergantung dari komitmen yang dimiliki oleh struktur atau organ yang ada di perguruan tinggi (Kashefi *et al.*, 2013). Struktur atau organ perguruan tinggi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tugas dan wewenang dengan baik (Warsono, 2009). Tugas dan wewenang yang dilakukan struktur atau organ perguruan tinggi akan mendorong seluruh SDM pada perguruan tinggi untuk bekerja secara optimal yang secara langsung akan meningkatkan kinerja perguruan tinggi (Moehariono, 2009). Hal ini senada dengan pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik akan tercapai apabila karyawan memiliki komitmen organisasi. Dari konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi akan meningkatkan pengawasan organ perguruan tinggi yang akan meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini mengambil judul *University Governance* dan Kinerja Perguruan Tinggi: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang).

Berdasarkan uraian yang melatarbelakangi penelitian ini, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh *University Governance* terhadap kinerja perguruan tinggi?
2. Apakah terdapat pengaruh *University Governance* terhadap kinerja perguruan tinggi yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi?

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

### *Agency Theory*

Menurut Jensen dan Meckling (1976) Teori keagenan merupakan hubungan kontrak antara prinsipal dan agen untuk melakukan aktivitas dengan memberikan kewenangan kepada agen. Permasalahan keagenan timbul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Manajer sebagai agen mempunyai kewajiban untuk memaksimalkan kesejahteraan pemilik. Namun, di sisi lain manajer juga mempunyai kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraan mereka sendiri. Dengan demikian, terdapat dua kepentingan yang berbeda di dalam suatu perusahaan, di mana masing-masing pihak yang ada berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran masing-masing sesuai dengan yang dikehendaki. Perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen inilah yang disebut dengan *agency problem* yang salah satunya disebabkan oleh adanya asimetri informasi.

Asimetri informasi yaitu informasi yang tidak seimbang yang disebabkan karena adanya distribusi informasi yang tidak sama antara prinsipal dan agen. Manajer sebagai pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui informasi internal dan prospek

perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan pemilik (pemegang saham). Selain itu manajer sebagai agen memiliki sikap *opportunistic* yaitu agen mengutamakan kepentingan sendiri daripada kepentingan principal (Sarwoko, 2011).

Untuk menghindari terjadinya hubungan yang asimetri tersebut, dalam perguruan tinggi dibutuhkan suatu sistem pengawasan yaitu konsep *university governance* yang bertujuan untuk menjadikan perguruan tinggi menjadi lebih baik (Lokuwaduge dan Armstrong, 2014). Penerapan *university governance* berdasarkan pada teori agensi, yaitu teori agensi dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik perguruan tinggi. Manajemen sebagai agen secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan sehingga dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi (Lipping, 2004).

### *University Governance terhadap Kinerja Perguruan Tinggi*

Menurut World Bank *University Governance* (UG) merupakan turunan teori dari *corporate governance*, karena konsep *university governance* berkaitan dengan bagaimana pengelolaan perguruan tinggi yang efektif dan efisien. Senada dengan pendapat Lokuwaduge *et al.* (2014) yang menyatakan *university governance* secara sederhana dapat dipandang sebagai penerapan prinsip-prinsip dasar *corporate governance*. Dalam sistem dan proses *governance* pada institusi perguruan tinggi, dilakukan berbagai penyesuaian berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum.

Foley (2002) berpendapat mekanisme *university governance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja perguruan tinggi. Pendapat yang sama oleh Aghion (2009) bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari mekanisme *university governance* terhadap kinerja dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya konsep *university governance* akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja maksimal yang diharapkan oleh perguruan tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: *University governance* berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi.

### **University Governance, Kinerja Perguruan Tinggi dan Komitmen Organisasi**

Guna mengoptimalkan kinerja perguruan tinggi, diperlukan konsep penyelenggaraan institusi yang cukup ideal, hal ini dikenal dengan istilah *University Governance* (UG) (Lokuwaduge, 2014). Konsep *University Governance* merupakan langkah yang dapat menunjang pencapaian tujuan dan kualitas suatu perguruan tinggi. Prinsip-prinsip *university governance* akan terimplementasikan dengan baik jika pada setiap diri karyawan memiliki rasa komitmen terhadap organisasi tinggi. Karyawan yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasinya tinggi mempunyai kepuasan pribadi untuk melaksanakan tugas dengan baik dengan tujuan agar perusahaannya maju (Robbins, 2008). Hal ini yang mendorong motivasi karyawan dalam perguruan tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendapat tersebut didukung oleh Shore, Barksdale dan Shore (1995) bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nydia (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi memperkuat hubungan antara *university governance* dengan kinerja perguruan tinggi.

### **Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas

jumlah objek penelitian yang dipilih dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang *representative* sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Sampel penelitian ini yaitu 17 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang yang telah diseleksi melalui *purposive sampling*. Jumlah tersebut berdasarkan katagori perguruan tinggi swasta yang telah terdaftar oleh BAN-PT dan yang berkantor pusat di Kota Serang. Alasan pengambilan sample Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang dikarenakan Kota Serang merupakan Ibu Kota Provinsi Banten yang menjadi pusat pembelajaran atau edukasi di Provinsi Banten namun akreditasi institusi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang hanya 17,64% yang telah terakreditasi oleh BAN-PT, begitupun dengan program studi disetiap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang rata-rata masih terakreditasi "C" oleh BAN-PT yaitu mencapai 75,63%.

Responden dalam penelitian ini yaitu Ketua Yayasan/Anggota Badan Hukum Pendidikan sebagai organ representasi pemangku kepentingan, Anggota Senat Akademik sebagai organ representasi pendidik, Anggota Dewan Audit sebagai organ audit non-akademik dan Rektor sebagai organ pengelola pendidikan.

### **Pengukuran Variabel**

#### **Variabel Independen**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *university governance*. Penelitian ini diprosikan dengan partisipan atau organ perguruan tinggi merujuk pada penelitian Warsosno *et al.* (2009) menggunakan Instrumen kuesioner skala likert. Para responden dihadapkan pada pernyataan mengenai persepsi mereka tentang tugas dan wewenang yang dilakukan oleh organ perguruan tinggi.

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Perguruan Tinggi. Variabel kinerja

perguruan tinggi diukur dengan menggunakan indikator kinerja Tridharma perguruan tinggi. Pengukuran kinerja Tri dharma perguruan tinggi tersebut didasarkan pada kinerja pendidikan dan pengajaran, kinerja penelitian dan kinerja pengabdian kepada masyarakat. Variabel ini diukur dengan pernyataan menggunakan skala likert. Pernyataan tersebut dibuat berdasarkan panduan pelaksanaan kinerja penelitian dan pengabdian kepada masyarakat perguruan tinggi Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (Ditlitabmas, 2013) serta pedoman beban kerja dosen dan evaluasi pelaksanaan tridharma perguruan tinggi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjendikti, 2010).

### Variabel Moderasi

Variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan kuesioner dilakukan salah satunya dengan *Organizational Commitment Scale* (OSC) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990). Kuesioner ini mengukur komitmen organisasi melalui 3 dimensi komitmen organisasi yang juga dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1990), yaitu komitmen efektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Kuesioner ini menggunakan skala likert. Para responden dihadapkan pada pernyataan mengenai persepsi mereka tentang komitmen organisasi.

### 3. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan *moderate regression analysis* (MRA) yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen (Ghozali, 2011:96). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KPT = a + UG + KO + UG*KO + e$$

### Analisis Deskriptif

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
KPT	90	70	85	81	330,965
UG	90	30	70	60,32	657,85
KO	90	29	78	65,4	873,42

Keterangan:

KPT: kinerja perguruan tinggi

UG : *university governance*

KO : komitmen organisasi

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari variabel Kinerja Perguruan Tinggi (KPT) adalah 81.1111, ini menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja Perguruan Tinggi (KPT) pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang cukup baik.

Nilai rata-rata untuk *University Governance* (UG) memiliki nilai 60,32 Maka dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi nilai *university governance* (UG) maka semakin besar pula pengaruh *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang.

Nilai rata-rata untuk variabel moderasi yaitu Komitmen Organisasi (KO) memiliki rerata sebesar 65,40. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (KO) pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang cukup baik karena nilai rata ratanya berada pada nilai 65,40.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan program pengolah data statistik dengan analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 2.

Table 2 Analisis Regresi

Variable	Coefficient	Std. Error	P-Value
Constants	72,748	5,077	0
UG	-0,212	0,102	0,04
KO	0,036	0,088	0,684
Moderasi	0,005	0,002	0,002
Adj. R2	0,823		
F-Statistic	139.304		

Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*) pada

Tabel 3 didapatkan hasil sebesar 0,823 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja perguruan tinggi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Serang dapat dijelaskan oleh variasi variabel *University Governance*, Komitmen Organisasi dan interaksi sebesar 82,3% sedangkan 17,3% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.

H1: *University Governance* berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *university governance* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,40. Ini menunjukkan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perguruan Tinggi atau dengan kata lain H1 hasil penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *university governance* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. Arti pengaruh negatif pada *university governance* yang difokuskan pada partisipan atau struktur organ perguruan tinggi, menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah partisipan atau struktur organ perguruan tinggi maka kinerja perguruan tinggi akan menurun. Hal ini dikarenakan semakin banyak partisipan atau struktur organ perguruan tinggi maka akan sulit untuk *memonitor* aktivitas yang dilaksanakan oleh partisipan atau struktur organ perguruan tinggi yang akan menimbulkan masalah dalam koordinasi, komunikasi dan pembuatan keputusan (Lokuwaduge, 2014).

H2: Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh *University Governance* terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi sebagai Variabel moderasi hubungan antara *University Governance* terhadap Kinerja Perguruan Tinggi diperoleh dengan nilai sebesar 3,124 dengan tingkat signifikan sebesar

0,002. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Komitmen Organisasional (KO) memperkuat hubungan antara *University Governance* terhadap Kinerja Perguruan Tinggi atau dengan kata lain hipotesis 2 (H2) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (KO) dapat berperan penting dalam memperkuat hubungan *University Governance*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap penerapan *university governance*, artinya dapat dinyatakan semakin tinggi komitmen organisasional pada perguruan tinggi maka penerapan *university governance* juga semakin tinggi yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja perguruan tinggi. Hal ini senada dengan pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik akan tercapai apabila karyawan memiliki komitmen organisasi. Dengan begitu dapat disimpulkan komitmen organisasional memperkuat pengaruh hubungan *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa berdasarkan teori agensi, peran komitmen organisasi dalam memperkuat hubungan *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi dikarenakan adanya masalah agensi antara agen (pengelola) dan *principal* (pemilik) yang menyebabkan terjadinya asimetri informasi. Hal ini mungkin terjadi karena pengelola mempunyai informasi mengenai perguruan tinggi yang tidak dimiliki oleh pemilik perguruan tinggi. Ketidaksiharian informasi ini menyebabkan pengelola bisa bertindak *opportunistic* yaitu hanya untuk menguntungkan dirinya sendiri, dengan mengorbankan kepentingan *principal* (pemilik) (Rahmawati, 2006). Hal ini akan berpengaruh pada kinerja perguruan tinggi.

Implementasi tersebut yaitu *university governance* yang merupakan bagian penting dalam pengelolaan perguruan tinggi (Lokuwaduge, 2014). *University governance* memiliki struktur atau organ perguruan tinggi yang melaksanakan prinsip *transparency*,

*accountability, independency, responsibility* dan *fairness*.

*University governance* akan terimplementasikan dengan baik jika pada setiap diri struktur atau organ perguruan tinggi memiliki rasa komitmen terhadap organisasinya tinggi. Struktur atau organ perguruan tinggi yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasi yang tinggi lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu (Robbins, 2008). Struktur atau organ perguruan tinggi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tugas dan wewenang dengan baik (Warsono, 2009).

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh, hasil pengujian variabel *university governance* dengan kinerja perguruan tinggi, dapat diketahui bahwa variabel *university governance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *university governance* maka kinerja perguruan tinggi akan menurun. Hal ini sependapat dengan penelitian Lokuwaduge (2014) yang menyatakan bahwa semakin banyak jumlah partisipan atau struktur organ perguruan tinggi maka kinerja perguruan tinggi akan menurun.
2. Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh, hasil pengujian variabel *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi merupakan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara *university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi. Hal ini sependapat dengan penelitian Martini *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap penerapan *university governance*, artinya dapat

dinyatakan semakin tinggi komitmen organisasi pada perguruan tinggi maka penerapan *university governance* juga semakin tinggi yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja perguruan tinggi.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel kontekstual yaitu *university governance*, kinerja perguruan tinggi dan komitmen organisasi yang disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel yang berbeda yang dapat memengaruhi kinerja perguruan tinggi dan menambah metode lain terkait riset penerapan *university governance* dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi. Variabel yang dapat digunakan seperti budaya organisasi, satuan pengawasan internal ataupun variabel *university governance* menggunakan proksi prinsip-prinsip *university governance*.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbesar jumlah ukuran sampel dan memperluas ruang lingkup wilayahnya.

#### Daftar Pustaka

- [1] Aghion, Philippe *et.al.* 2009. *The Governance and Performance of Research Universities: Evidence from Europe and The U.S. Economic Policy*. Vol.25. 7-59.
- [2] Ahmad, Naveed. 2014. *Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*. Vol. 1. No. 1, 84-92.
- [3] Allen, N.J & Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1, 1-18.
- [4] Badan Akreditasi Nasional-Perguruan Tinggi

- (BAN-PT). *Direktori SK Hasil Akreditasi Program Studi*. Melalui: <http://ban-pt.kemdiknas.go.id/direktori.php>.
- [5] Bhagat, Sanjai. 2002. *Corporate Governance and Firm Performance: Recent Evidence*. *Journal of Corporate Finance* 14, 257-273.
- [6] Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta.
- [7] Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2004. *Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi (HELTS) 2003-2010*. Dirjendikti. Jakarta.
- [8] Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama, Ditjen Dikti Kemdikbud. 2014. *Good University Governance*. Dirjendikti. Jakarta.
- [9] Direktorat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Ditlitabmas). 2013. *Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Perguruan Tinggi*. Edisi IX. Ditlitabmas, Dikti. Jakarta.
- [10] Dixon, K & Coy, D. 2007. *University Governance: Governing Bodies as Providers and Users of Annual Reports*, *Higher Education*, vol. 54, no. 2, pp. 267-91.
- [11] Foley, M. 2002. *University Governance: An External Trustee's Perspective*. Paper presented to AVCC National Conference on University Governance, Adelaide, 9-11 October.
- [12] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [13] Guthrie, J & Neuman, R. 2006. *Performance Indicators in Australian Universities: Establishment, Development and Issues*. *EIASM 2nd Workshop on the Process of Reform of University Systems*. Venice, Italy, 1st January 2006-31st December 2006.
- [14] Kashefi, Mohammad. 2013. *Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business, Iran*. Vol. 4. No.12.
- [15] Khan, Muhammad. 2010. *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. *European Journal of Social Sciences*. Vol. 15. No. 3.
- [16] Kompas.com/2014
- [17] Lipping, Xu. 2004. *Types of Large Shareholders, Corporate Governance, and Firm Performance: Evidence From China's Listed Companies*. Disertasi, The Honkong Politechnic University The Schol of Accounting And Finance.
- [18] Lokuwaduge, Chitra. 2014. *The Impact of Governance on The Performance of The Higher Education Sector in Australia*. *Journal of Educational Management Administration and Leadership* 1-17.
- [19] Martini, Rita. 2014. Analisis Penerapan Good University Governance Melalui Efektivitas Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasional.
- [20] Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [21] Moeliodihardjo, Bagyo Yuwono. 2014. *Higher Education Sector in Indonesia. International seminar on Massification of Higher Education in Large Academic System*.
- [22] Mulyawan, Budi. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- [23] Nydia. 2012. *The Effect of Organizational Commitment on Field Employee Performance*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- [24] Puspitarini, Noviana dyah. 2012. *Peran Satuan Pengawasan Internal dalam Pencapaian Good University Governance pada Perguruan Tinggi Berstatus PK-BLU*. *Accounting Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang. ISSN 2252-6765
- [25] Puspitasari, Winni. 2015. *Pengaruh Etika Organisasi dan Good University Governance terhadap Kinerja Organisasi*. *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika*. Universitas Islam Bandung. ISSN: 2460-6561.
- [26] Rahmawati. 2006. "Pengaruh Asimetri



- Informasi terhadap Praktik Manajemen Laba pada Perusahaan Perbankan Publik yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta*". Simposium Nasional Akuntansi IX.
- [27] Rashid, K. 2008. *A comparison of corporate governance and firm performance in developing (Malaysia) and developed (Australia) financial markets*. PhD Thesis, Victoria University, Melbourne.
- [28] Risma, Sendhy. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Good University Governance serta Implikasinya pada Kinerja Organisasi*. Prosiding Penelitian Sivitas Akademika. Universitas Islam Bandung. ISSN: 2460-6561.
- [29] Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- [30] Sarwoko. 2011. *Analisis Hubungan antara Prinsipal dan Agen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jakarta*. Disertasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia. Jakarta.
- [31] Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. (Kwan Men Yon, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- [32] Shore, L.M., & Shore, T. H. 1995. *Managerial Perceptions of Employee Commitment to The Organization*. *Academy of Management Journal*. Vol 38. No. 6, 1593-1615.
- [33] Warsono, Sony, Amalia, Fitri dan Rahajeng, Dian. 2009. *Corporate Governance Concept and Model. Preserving True Organization Welfare*. Center for Good Corporate Governance Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- [34] Wijatno, Serian. 2009. *Pengantar Entrepreneurship*. Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia.